



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

행정학 석사학위논문

경찰의 직무스트레스가 직무태도에
미치는 영향에 관한 연구
: 서울지방경찰청의 집회시위담당
경비경찰과 전투경찰순경의 비교를 중심으로

2014년 2월

서울대학교 행정대학원
행정학과 정책학 전공
유 재 창

경찰의 직무스트레스가 직무태도에
미치는 영향에 관한 연구

: 서울지방경찰청의 집회시위담당
경비경찰과 전투경찰순경의 비교를 중심으로

지도교수 정 용 덕

이 논문을 행정학 석사학위논문으로 제출함
2013년 10월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학 전공

유 재 창

유재창의 석사학위논문을 인준함

2013년 12월

위 원 장 홍 준 형 (인)

부 위 원 장 박 순 애 (인)

위 원 정 용 덕 (인)

국 문 초 록

본 연구는 경찰의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향을 분석하고 경비경찰과 전투경찰순경 간의 차이를 분석하는 것을 목적으로 한다. 기존의 경찰 직무스트레스에 관한 연구들은 경찰업무의 성격이 각 부서마다 큰 차이를 보이고 있음에도 이를 전혀 고려하지 않은 채 연구를 진행해 왔다. 본 연구는 그러한 경찰업무의 부서별 다양성과 복잡성을 감안하여 연구의 범위를 특정부서로 국한하였다는 점에서 의의가 있다. 또한 본 연구는 전투경찰순경을 경찰의 직무스트레스 연구대상에 포함시켰다는 점에서도 의미를 가진다. 날로 늘어만 가는 집회시위에 적절히 대응하기 위해서 전투경찰순경 인력은 필수적이라고 할 수 있다. 하지만 그 중요성에도 불구하고 지금까지 전투경찰순경의 직무스트레스에 대한 연구는 거의 전무한 수준이다. 본 연구에서는 전투경찰순경의 직무스트레스가 직무만족 및 조직몰입에 유의미한 부(-)의 영향을 미친다는 점을 확인하고, 경찰공무원과 전투경찰순경 간에는 직무스트레스 수준과 그것이 직무태도에 미치는 영향에 있어 유의미한 차이가 있다는 점을 비교·확인함으로써 앞으로의 전투경찰순경 관리에 하나의 시사점을 제공하고자 하였다.

이를 위해 2013년 11월 중 서울지방경찰청 제1기동단에 근무하는 경비경찰과 전투경찰순경을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그리고 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계 분석, t-검정, 다중회귀분석 등을 실시하였다. 분석결과와 그 정책적 함의를 요약하자면 다음과 같다.

첫째, 다중회귀분석을 통해 경비경찰 및 전투경찰순경의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향은 일반적인 경찰공무원들과 차이를 보인다는 점을 확인하였다. 즉, 본 연구는 전체 부서 경찰공무원을

대상으로 한 선행연구들과 다른 결과를 보였다. 이는 다른 부서의 경찰과는 구별되는 경비경찰 업무의 특수성에 기인한 것으로 보인다.

둘째, t-검정을 통해 경비경찰과 전투경찰순경 간에 직무스트레스 수준과 직무태도 수준에 차이가 있음을 확인하였다. 특히 전투경찰순경의 경우 경비경찰에 비하여 직무스트레스 요인 중 역할과다 요인은 낮은 수치를 보였고 역할모호 요인은 높은 수치를 보였다. 이는 전투경찰대설치법 제1조 제1항과 전투경찰순경 등 관리규칙 제2조에서 명시하고 있듯이 전투경찰순경의 임무는 치안업무의 보조라는 점에 기인하는 것으로 보인다. 한편, 직무만족의 경우 경비경찰이 더 낮은 수준을 보였고, 조직몰입의 경우 경비경찰이 더 높은 수준을 나타냈다. 이는 경비경찰의 경우 대부분 순경공채 출신으로 자신이 경찰을 직업으로 삼고자 하여 시험 등을 통하여 입직하였다는 점에서 자신이 직업으로 선택한 조직에 대한 강한 애착, 소속감, 자긍심 등이 강하게 존재하는 반면, 전투경찰순경의 경우에는 직업의 개념이 아닌 군복무의 일환으로 경찰업무를 수행하고 있다는 점에서 조직에 대한 애착, 소속감, 자긍심 등이 정식직원인 경비경찰에 비해 낮은 수준을 보인다고 해석할 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 다중회귀분석을 통해 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향이 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타남을 확인하였다. 특히 경비경찰의 경우 직무스트레스 요인에서 역할과다, 역할갈등, 역할모호 순으로 직무만족에 영향을 미친 것으로 나타났고, 전투경찰순경의 경우에는 역할갈등, 역할모호, 역할과다 순으로 직무만족에 영향을 미친 것으로 나타났다. 이는 경비경찰의 경우 집회시위 관리의 보조적인 역할만 담당하는 전투경찰순경과 달리 업무량이 많은 편이고 당직 근무도 잦은 편이기에 역할과다에서 오는 직무스트레스가 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 반면, 전투경찰순경의

경우에는 집회시위 관리의 보조적인 역할을 담당하기에 역할과다에서 오는 직무스트레스보다는 명확한 업무분담이 정해져 있지 않은 데에서 오는 역할모호적 직무스트레스 요인이 직무만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 해석된다.

결국 이러한 점에 비추어 볼 때, 경비경찰의 직무스트레스 수준을 감소시키기 위해서는 과다한 업무량을 줄여주고 교대근무의 부담을 줄여주는 것이 바람직할 것이며, 전투경찰순경의 직무스트레스 수준을 감소시키기 위해서는 그들이 집회시위 관리에 있어서 보조적 역할을 담당할지라도 명확한 업무분장을 규정해주고 그들 스스로 자신의 역할과 책임을 올바르게 인식할 수 있는 교양 등을 활성화할 필요가 있을 것으로 보인다. 덧붙여, 전투경찰순경으로 근무하고 있는 대부분이 20대 초반의 청소년기에 해당하여 개성이 분명하고 개인주의적 요소가 강하기 때문에 상명하복의 억압적 구조를 특징으로 하는 군생활에 적응하기 어려운 측면이 있다는 점 등도 전투경찰순경의 조직몰입을 하락시키는 요인으로 지적될 수 있을 것이다. 이와 관련하여 일반 군인들과는 다른 환경에서 복무하는 전투경찰순경을 위한 군생활에서 오는 스트레스의 대처 및 해소 프로그램을 개발하여 전 부대에 보급할 필요도 있을 것이다.

주요어 : 경찰, 경비경찰, 전투경찰순경, 직무스트레스, 직무태도
학 번 : 2012-21995

목 차

제1장 서론	1
--------------	---

제1절 연구의 목적 및 필요성	1
------------------------	---

제2절 연구의 대상, 범위 및 방법	3
---------------------------	---

제2장 선행연구의 검토 및 이론적 배경	4
-----------------------------	---

제1절 선행연구의 검토	4
--------------------	---

1. 경찰공무원의 직무스트레스에 관한 기존 선행연구의 전 반적인 양상	4
---	---

2. 경찰공무원의 직무스트레스에 관한 선행연구 검토	4
------------------------------------	---

(1) 직무만족을 종속변수로 하는 연구	4
-----------------------------	---

(2) 조직몰입이나 이직의도를 종속변수로 하는 연구	6
------------------------------------	---

(3) 기타 연구	7
-----------------	---

3. 집회시위 담당 경비경찰 및 전투경찰순경에 관한 선행 연구 검토	8
--	---

(1) 집회시위 담당 경비경찰에 관한 선행연구	8
---------------------------------	---

(2) 전투경찰순경에 관한 선행연구	9
---------------------------	---

4. 직무태도에 관한 선행연구 검토	9
---------------------------	---

5. 기존연구들의 한계 및 비판적 검토	10
-----------------------------	----

제2절 이론적 배경	13
1. 경찰공무원의 직무스트레스	13
(1) 직무스트레스의 의의	13
(2) 직무스트레스 연구모형	15
(3) 경찰공무원의 직무스트레스 유발요인	19
2. 직무태도	23
3. 경찰공무원의 특수성	25
(1) 본질적 특징	25
(2) 구조적 특징	26
(3) 운용상 특징	26
4. 경찰조직의 부서별 기능과 특성	27
5. 집회시위 담당 경비경찰 및 전투경찰순경의 특성	35

제3장 연구의 모형, 가설설정 및 연구방법 43

제1절 연구모형	43
----------------	----

제2절 연구가설 설정	44
-------------------	----

1. 경찰의 직무스트레스와 직무태도와의 관계	44
2. 경비경찰과 전투경찰순경 간 직무스트레스 및 직무태도 수준의 차이	44
3. 경비경찰과 전투경찰순경 간 직무스트레스가 직무태도 에 미치는 영향의 차이	45

제3절 연구방법	46
1. 연구대상 및 방법	46
2. 측정도구	47
3. 자료의 수집 및 분석	49
 제4장 분석결과 및 논의	 50
제1절 조사대상자의 인구통계학적 특성	50
1. 전체	50
2. 경비경찰	53
3. 전투경찰순경	54
 제2절 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석	56
1. 전체 대상 모형	56
(1) 독립변수	56
(2) 종속변수	57
2. 경비경찰 대상 모형	59
(1) 독립변수	59
(2) 종속변수	60
3. 전투경찰순경 대상 모형	61
(1) 독립변수	61
(2) 종속변수	62
 제3절 변수의 기초통계량	64
1. 전체 대상	64

2. 경비경찰 대상	65
3. 전투경찰순경 대상	66
 제4절 변수 간의 상관관계 분석	68
1. 전체 대상 모형	68
2. 경비경찰 대상 모형	69
3. 전투경찰순경 대상 모형	71
 제5절 가설검증	73
1. 가설1의 검증(전체 대상 회귀모형)	73
2. 가설2의 검증	77
3. 가설3의 검증(경비경찰과 전투경찰순경을 구분한 회귀 모형)	80
 제5장 결론	83
 제1절 연구결과의 요약	83
제2절 연구결과의 정책적 함의	84
제3절 연구의 한계 및 향후 연구방향	88
 참고문헌	90
 부록: 설문지	98
 Abstract	102

표 목차

<표1> 스트레스에 관한 정의의 연도별 요약	14
<표2> 국내 주요 선행연구에서 다룬 경찰공무원의 스트레스 요인 정리	20
<표3> 국외 주요 선행연구에서 다룬 경찰공무원의 스트레스 요인 정리	22
<표4> 2000-2011 경찰력 동원 집회시위 현황(1)	36
<표5> 2000-2011 경찰력 동원 집회시위 현황(2)	37
<표6> 2000-2011 경찰력 동원 집회시위 현황(3)	39
<표9> 주요 변수들의 설문내용	48
<표10> 조사대상자의 인구통계학적 특성 (전체 대상	52
<표11> 조사대상자의 인구통계학적 특성 (전투경찰순경 대상)	55
<표12> 조사대상자의 인구통계학적 특성 (경비경찰 대상)	55
<표13> 직무스트레스 변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과 (전체 대 상)	57
<표14> 직무태도 변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과 (전체 대상)	58
<표15> 직무스트레스 변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과 (경비경찰 대상)	60
<표16> 직무태도 변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과 (경비경찰 대 상)	61
<표17> 직무스트레스 변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과 (전투경찰 순경 대상)	62
<표18> 직무태도 변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과 (전투경찰순경 대상)	63
<표19> 직무스트레스와 직무태도의 기초통계량 (전체 대상)	65
<표20> 직무스트레스와 직무태도의 기초통계량 (경비경찰 대상)	66

<표21> 직무스트레스와 직무태도의 기초통계량 (전투경찰순경 대상)	67
<표22> 변수 간 상관관계 분석결과 (전체 대상)	69
<표23> 변수 간 상관관계 분석결과 (경비경찰 대상)	70
<표24> 변수 간 상관관계 분석결과 (전투경찰 순경 대상)	72
<표25> 다중회귀분석 결과 (전체 대상 모형)	76
<표26> 직무스트레스 t검정 결과	79
<표27> 직무태도 t검정 결과	79
<표28> 경비경찰 및 전투경찰순경 구분 다중회귀분석 결과 (경비경찰 대상 모형 및 전투경찰순경 대상 모형)	82

그림 목차

<그림1> 2002-2012 불법·과격 폭력 시위 현황	38
<그림2> 연구모형	43

제1장 서론

제1절 연구의 목적 및 필요성

조직은 추구하는 목표를 달성하기 위해 인력, 예산, 정보, 제도 등 다양한 종류의 자원을 필요로 한다. 그 중에서 조직구성원은 조직의 목표달성에 있어서 가장 중요한 인적자원이다. 그런데 조직이 목표를 최대한 효율적으로 달성하려고 하는 과정에서 조직 구성원의 개인적 특성이 무시되기도 한다. 이 경우 구성원들은 필연적으로 스트레스를 겪게 된다. 이러한 직무스트레스는 개인적 수준의 스트레스와는 달리 그 영향이 당사자뿐만 아니라 조직이 제공하는 재화나 서비스의 소비자에게도 영향을 미칠 수 있다(문유석, 2010). 따라서 조직이 목표를 효율적으로 달성할 수 있으면서도 구성원들의 스트레스를 최소화할 수 있는 방향으로 조직을 설계하고 운영하는 것이 바람직하다.

2013년 한국고용정보원(www.keis.or.kr)의 통계보고서에 따르면 경찰은 대한민국에서 스트레스가 가장 높은 직업 1위로 나타난 바 있으며, 경찰관들은 치안 서비스의 제공, 질서유지, 범죄예방 등 다양한 역할이 기대되어지고 있는 등의 이유로 일반 근로자들이 경험하는 것보다 업무수행과정에서 훨씬 많은 스트레스 요인들에 노출되어 있다(이창한, 2006).

경찰관들이 겪는 스트레스는 개인 수준, 조직 수준, 국민 수준의 세 가지 측면에서 그 중요도가 크다고 할 수 있다. 첫째, ‘개인 수준’의 스트레스는 개인에게 피로, 두통, 요통, 소화기 질환, 고혈압, 당뇨병 등의 질병을 초래할 수 있다(김병섭, 1994). 둘째, ‘조직 수준’의 스트레스는 조직 구성원의 결근율, 이직률, 조기퇴직률을 높하게 되

고 결과적으로 조직 전체의 성과를 저하시킬 수 있다. 셋째, 개인과 조직의 스트레스는 ‘국민’에 대한 서비스 품질의 하락을 초래한다. 스트레스의 영향이 심각해지면 조직 구성원이 국민들을 무시하거나 냉대하는 경우가 생기기도 하는데, 이러한 상태를 심리적 탈진 (psychological burnout)이라고 한다(신성원, 2010).

이러한 경찰의 직무스트레스에 대한 관리가 제대로 이루어지지 않는다면 그 부정적인 결과로 개인, 조직, 시민들이 피해를 보게 될 수도 있다. 따라서 국민들에게 양질의 치안서비스를 제공하기 위해서는 경찰공무원들에 대한 스트레스 관리를 올바르게 하는 것이 반드시 필요하다. 경찰관들의 직무스트레스가 갖는 이와 같은 중요성 때문에 선진국에서는 경찰관들을 대상으로 한 스트레스 연구가 활발히 진행되고 있으며, 스트레스 해소를 위한 제도적 장치들을 도입·운영하고 있다. 한편, 우리나라에서는 경찰관들을 대상으로 한 직무스트레스 연구가 다소 이루어지고는 있으나 다양한 형태로는 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

특히, 최근에 불법 집회시위가 증가함에 따라 이를 담당하는 경비경찰 및 전투경찰순경의 관리의 어려움이 커짐에 따라 그들의 직무스트레스가 매우 클 것으로 예상됨에도 불구하고 이에 대한 연구는 전무하다. 이에 본 연구에서는 집회시위를 담당하는 경비경찰 및 전투경찰순경의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향을 실증적으로 분석·비교함으로써, 집회시위 담당 경비경찰과 전투경찰순경들에 대한 인적관리 방향을 설정하는데 기여하고자 한다.

제2절 연구의 대상, 범위 및 방법

본 연구는 서울지방경찰청 기동본부 산하의 집회시위를 담당하는 경감계급 이하의 경비경찰과 전투경찰순경을 연구대상으로 한다. 경감계급 이하의 경찰관과 전투경찰순경을 모집단으로 선정한 이유는 그들이 집회시위 현장에서 시위대와 직접 대면하여 주요 업무를 수행하는 역할을 담당하며 서울지방경찰청 기동본부의 약 99%를 차지하고 있는 집단이기 때문이다.¹⁾ 설문조사는 서울지방경찰청 기동본부 제1기동단 소속의 직원 기동대 2개 중대와 의경중대 2개 중대를 무작위로 추출하여 실시하고자 한다. 서울지방경찰청 기동본부 산하에는 제1기동단부터 제5기동단까지 총 5개의 기동단이 있는데 각 기동단의 역할과 기능은 거의 동일하며, 각각의 기동단 산하에는 직원 기동대 4개 중대와 의경 중대 8개 중대가 있는데 각각의 직원 기동대와 의경중대는 그 역할과 기능이 거의 동일하기 때문에 제1기동단의 일부 부대만을 대상으로 설문조사를 하더라도 모집단을 대표할 수 있을 것이기 때문이다.

자료수집 방법으로는 연구자가 서울지방경찰청 제1기동단에 직접 방문하여 담당자에게 연구의 취지를 설명하고 설문지를 배부한 후, 다시 방문하여 작성된 설문지를 회수하는 방식을 취할 예정이다.

이를 위해 본 연구에서는 우선 문헌조사를 통해 경찰공무원 및 전투경찰순경의 직무스트레스와 직무태도의 개념과 이론적 체계를 검토하고, 수집된 자료를 바탕으로 집단의 특성과 변수간의 관계 등을 실증적으로 분석해보고자 한다. 분석결과를 바탕으로 집회시위를 담당하는 경비경찰 및 전투경찰순경의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향을 설명하고 연구의 시사점을 도출하고자 한다.

1) 서울지방경찰청 기동본부 소속의 경비경찰 및 전투경찰은 총 6,000여명이며 그 중에서 경정계급 이상의 경찰공무원은 경무관 1명(기동본부장), 총경 5명(기동단장), 경정 25명(부단장 및 기동대장) 등 30여명 내외일 뿐이다.

제2장 선행연구의 검토 및 이론적 배경

제1절 선행연구의 검토

1. 경찰공무원의 직무스트레스에 관한 기존 선행연구의 전반적인 양상

기존의 ‘경찰공무원의 직무스트레스’에 관한 선행연구들은 ‘경찰공무원의 직무스트레스’를 독립변수로 하고 ‘직무만족’, ‘조직몰입’, ‘이직의도’ 등을 종속변수로 하는 연구가 주를 이루고 있다. 이러한 종속변수들은 모두 경찰공무원 개인의 주관적 인식에 관한 지표들이라고 할 수 있는데, 이는 스트레스라는 변수 역시 주관적이라는 점, 그리고 경찰활동의 객관적 성과 등은 정확히 측정하는 것이 어렵다는 점에 기인하는 것으로 보인다.

2. 경찰공무원의 직무스트레스에 관한 선행연구 검토

(1) 직무만족을 종속변수로 하는 연구

선행연구들 중 가장 많은 비중을 차지하는 것이 바로 경찰공무원의 직무스트레스가 ‘직무만족’에 미치는 영향에 관한 연구들이었다. 이 연구들의 분석결과를 대체로 직무스트레스는 직무만족에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직무스트레스 수준이 높을수록 직무만족이 낮고, 직무스트레스 수준이 낮

을수록 직무만족은 높다는 것이다(신성원, 2010; 오성희, 2010; 이환범 · 이수창, 2006).

주목할 만한 연구들을 몇 가지 살펴보면, 우제태(2007)는 경찰공무원의 배경변인까지도 함께 분석하여 배경변인 가운데 성별, 나이, 근무기간이라는 세 가지 변인은 직무스트레스에 직접 영향을 미쳤다는 점을 보였다. 그러나 그 세 변인도 직무만족에는 직접 영향을 주지 않고 직무스트레스를 통해 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직무스트레스는 직무만족에 직접 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다시 말해, 근무기간이 길면 길수록 나이가 많을수록, 남성보다는 여성경찰일수록 스트레스를 많이 받으며, 스트레스를 많이 받을수록 직무만족이 줄어든다는 것이다.

유영현(2009)은 해양경찰공무원을 대상으로 했다는 점에서 주목할 만하며, 경찰공무원의 직무스트레스 요인 중 역할갈등, 역할모호, 역할과다요인, 상사관계요인은 직무만족에 유의미한 영향을 미쳤으나, 동료관계요인은 유의미한 영향력을 미치지 않았다는 점을 보였다.

김구(2005)는 분석단위(analysis unit)를 치안센터(지구대) 근무자로 한정지었다는 점에서 단순히 지역 전체의 경찰관을 대상으로 하여 분석한 경우에 비해 의미가 있다고 할 수 있다. 뿐만 아니라 참여정부의 출범과 함께 2003년부터 시행하고 있는 파출소 운영체제를 지구대와 치안센터 제도로 전환한 시대적 흐름에 맞추어 일선 치안센터 운영 활성화를 위한 방안으로 치안센터 근무자들의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하였다는 점에서도 의의가 있다. 분석결과, 직무스트레스요인은 직무만족에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무스트레스요인인 역할갈등, 역할모호, 그리고 역할과부담이 증가될수록 직무만족이 낮아지며 직무만족에 영향을 미치는 원인으로 확인되었다.

(2) 조직몰입이나 이직의도를 종속변수로 하는 연구

경찰공무원의 직무스트레스가 ‘조직몰입’이나 ‘이직의도’에 미치는 영향에 관한 연구들도 다소 있는 편이었다. 이 연구들의 분석결과는 대체로 직무스트레스는 조직몰입에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치며, 이직의도에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미친다는 점이었다. 뿐만 아니라 조직몰입은 이직의도에 통계적으로 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 점도 확인되었다. 즉, 직무스트레스 수준이 높을수록 조직몰입이 낮아지고 이직의도는 높아지며, 조직몰입 수준이 낮을수록 이직의도가 높아진다는 것이다. (신성원, 2010; 유영현, 2009; 이환범·이수창, 2006; 김구, 2005; 박성수, 2002)

특히, 유영현(2)(2009)은 해양경찰공무원과 일반경찰공무원 간에 근무공간, 직무수행 내용, 방법 등이 다르다는 점에 착안하여, 조직몰입에 영향을 미치는 직무스트레스요인도 각각 다를 것이라는 착안 하에 분석을 하였고 그 분석결과를 바탕으로 각각의 다른 조직에서 직무스트레스 극복방안을 그에 맞게 마련하게 할 수 있다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다. 분석 결과, 해양경찰공무원의 경우 역할관계요인이, 경찰공무원의 경우 대인관계요인이 조직몰입에 가장 큰 영향을 미쳤다. 직무특성과 조직몰입간의 분석결과는 해양경찰공무원의 경우 기능다양성 및 자율성이, 경찰공무원의 경우 기능다양성 요인만이 유의미한 영향력을 미쳤다. 역할관계요인과 조직몰입간의 분석결과는 해양경찰공무원의 경우 역할모호, 역할갈등, 역할과다 순으로, 경찰공무원의 경우 역할모호와 역할갈등요인이 조직몰입에 유의미한 영향력을 미쳤다.

(3) 기타 연구

그 외에 경찰공무원의 직무스트레스와 관련하여 이루어진 선행연구들은 다음과 같은 것들이 있었다. 먼저, 경찰공무원의 직무스트레스가 다른 요인에 미치는 영향을 분석하기에 앞서, 경찰공무원의 직무스트레스 수준과 이를 유발하는 요인이 무엇인가에 관하여 분석한 연구도 다수 확인할 수 있었다. 예를 들어, 백창현(2008)은 경찰공무원의 직무스트레스 유발요인을 개인적 차원에서의 스트레스 요인, 조직적 차원에서의 스트레스 요인, 환경적 차원에서의 스트레스 요인으로 분류하여 분석을 하였다. 문유석(2010)은 경찰관들의 직무스트레스 수준은 상당한 정도에 이르고 있으며, 업무부담, 역할모호성, 권위주의, 성차별 등이 직무스트레스에 정(+)의 영향을 미치는 반면, 대인관계, 조직지원, 인사관리적정성 등이 부(-)의 영향을 미치고 있음을 발견하였다. 김순양외 2명(2002)은 직무스트레스 수준과 관련해서는 육체적 피로감 정도, 업무로 인한 건강상의 문제경험 정도, 심리적 긴장감이나 초조감 정도, 조기 출퇴근 의도, 집중력 저하정도 등의 요소들이 중간수준 이상의 수치를 나타내고 있으며, 직무스트레스 유발요인과 관련해서는 인사관리요인, 물리적환경요인, 직무특성 요인 등이 비교적 높은 수치를 나타냄을 보였다.

경찰공무원의 직무스트레스를 건강과 관련하여 연구한 논문도 있었다(이장희 외 2명, 2011; 주혜은·손정민, 2010; 신성원, 2008; 한상암, 2008). 예를 들어, 신성원(2008)은 우리나라 경찰공무원의 음주행태를 파악하고 음주의 선행요인으로 간주되는 스트레스 요인이 음주행태에 미치는 영향을 살펴보고 이러한 스트레스 요인이 음주행태에 미치는 영향을 완충할 수 있는 조절변수로서 사회적 지지의 효과를 살펴보았다. 스트레스 요인과 음주행태의 상관관계를 살펴보면, 생활스트레스 요인은 음주빈도와 정적인 상관관계를 보였고, 경

찰스트레스 요인은 음주량과 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이장희 외 2명(2011)은 경찰공무원의 직무스트레스로 인한 정신적 건강을 ‘행복감’이라는 요소를 중심으로 살펴보았다. 분석결과 직무요구가 낮고 직무통제가 낮으며 사회적 지지가 높은 집단이 더 높은 행복감을 인식하고 있는 것으로 나타났으며, 사회적지지, 근속년수, 근무방식이 행복감에 통계적으로 유의한 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

그밖에 사회적 자본과 직무스트레스를 관련지은 연구(김구·한기민, 2011), 감정노동이 직무스트레스에 미치는 영향에 초점을 둔 연구(김구·한기민, 2012) 등도 있었다.

3. 집회시위 담당 경비경찰 및 전투경찰순경에 관한 선행연구 검토

(1) 집회시위 담당 경비경찰에 관한 선행연구

집회시위 담당 경찰공무원 자체에 관한 선행연구는 거의 없는 편이다. 관련된 선행연구로는 집회시위에 대한 경찰대응의 적절성에 관한 연구가 주를 이룬다(박경래 외, 2009; 이창무, 2008). 그리고 집회시위를 담당하는 경찰공무원의 상위 개념이라고 할 수 있는 경비경찰에 관한 연구 역시 거의 없는 편이다. 경비경찰의 역사와 활동 전반에 관한 연구(전용선, 2010) 또는 민간영역과의 공조를 통한 경비경찰의 효율화에 관한 연구(김진혁, 2009) 정도가 있다.

(2) 전투경찰순경에 관한 선행연구

‘전투경찰순경’이란, 사회나 언론에서 통상 ‘전·의경’으로 칭하고 있는 치안업무 보조인력의 정식명칭이다. 전투경찰순경은 보통 ‘전경’이라고 부르는 작전전투경찰순경과 ‘의경’이라고 부르는 의무전투경찰순경으로 구분된다. 작전전투경찰순경은 현역병으로 입영하였으나 군 신병 교육 종료 후 경찰청에서 전환 복무할 것을 명받은 자를 말하며 의무전투경찰순경은 경찰청에서 직접 모집하여 기본적인 군사교육을 이수한 후 경찰청으로 전환 복무되는 자를 말한다(강영규 외, 2010).

전투경찰순경에 관한 선행연구 역시 많지는 않은 편이다. 현존하는 대부분의 전투경찰순경에 관한 연구는 그들의 부대 내 폭력경험, 인권실태, 자살예방 등에 관한 연구이다(김종임 외, 2008; 김상균, 2011; 최응렬b, 2008). 이러한 연구들도 전투경찰순경의 직무스트레스와 간접적인 관련성은 있다고 볼 수 있지만, 전투경찰순경의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향에 관한 실증적인 연구는 아직까지 없는 것으로 보인다.

4. 직무태도에 관한 선행연구

직무태도라 함은 어떤 대상에 대한 평가적 진술을 말한다. 즉, 어떤 대상을 좋아한다거나 싫어한다는 입장을 나타내는 것이다(Robinson, 2000). 이는 사람들이 어떤 대상에 대해서 어떻게 느끼는지를 반영한다(심기섭·최도림, 2007). 많은 종류의 태도가 있겠지만 공무원의 직무태도와 관련해서 선행연구에서 가장 많이 논의되어지는 것은 직무만족(job satisfaction)과 조직몰입(organizational

commitment)이다(최무현 · 조장현, 2013; 임경호 · 홍진배, 2012; 박주상 · 조호대, 2011; 양건모 · 최순영 · 조영미. , 2010; 이상원 · 주재진, 2010; 심기섭 · 최도림, 2007).

직무만족 및 조직몰입과 관련한 선행연구 중에는 양자 간의 관계에 관한 연구도 다수 있다. 일부 연구에서는 직무만족을 원인변수로 제시하고 있는 반면(Williams & Hazer, 1986), 다른 일부 연구에서는 직무만족을 조직몰입의 결과변수로 제시하고 있기도 하다(Bateman & Strasser, 1984). 선행연구들을 살펴보면 일반적으로 직무만족과 조직몰입은 긍정적 상관관계를 보이고 있다는 것이 확인되고 있는데, 대표적으로 Weissenberg와 Gruenfeld(1968), Buchanan (1974) 및 Aranya 등(1986)은 직무만족이 조직몰입에 높은 정(+)의 상관관계를 가지고 있다고 주장하였다.(김구, 2005). 국내 연구로는 박순애(2006)의 연구에서 직무만족과 조직몰입이 정(+)의 상관관계를 가지며 직무만족이 조직몰입의 중요한 선행변수임을 확인한 바 있다.

5. 기존연구들의 한계 및 비판적 검토

앞서 살펴본 선행연구들은 경찰공무원의 직무스트레스에 대한 이해를 높여주는데 도움을 주었음에도 불구하고, 몇 가지 한계를 가지고 있는 것으로 판단되어 다음과 같은 점들을 검토해볼 필요가 있다.

첫째, 경찰공무원의 직무스트레스가 갖는 중요성에 비해서 국내 연구는 국외연구에 비하여 양적·질적으로 다양하게 이루어지지 못하고 있다는 점이다. 경찰공무원의 직무스트레스는 개인차원, 조직차원, 국민전체차원에 크고 작은 영향을 미칠 수 있다는 점에서 매

우 중요하다고 할 수 있으며, 그러한 중요성 때문에 선진국들에서는 경찰관들을 대상으로 한 스트레스 연구가 다각도로 매우 활발히 진행되고 있으며, 스트레스 해소를 위한 다양한 제도적 장치들을 도입·운영하고 있다. 그러나 우리나라에서는 경찰관들을 대상으로 한 스트레스 연구가 다소 이루어지고는 있으나 아직은 그 수준 미미한 편이고 다양하게 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

둘째, 기존의 선행연구들은 부서별로 서로 다른 업무의 성격이나 환경을 고려하지 않은 채, 분석수준을 지나치게 포괄적으로 설정하고 있다는 점이다. 기존의 경찰공무원의 직무스트레스에 관한 실증적 연구의 분석은 대개 지방경찰청 전체나 경찰서 전체를 대상으로 매우 포괄적으로 하여왔다. 이러한 분석은 경찰조직이 정부부처에서 가장 큰 규모를 가진 조직이면서 매우 다양한 업무가 존재한다는 측면을 고려할 때, 각기 다른 업무에 따른 각기 다른 직무스트레스 요인들을 정확히 파악해내지 못할 위험성이 매우 크다. 따라서 최소한 업무 성격의 동질성이 보장되는 범위로 분석수준을 축소할 필요가 있다. 그리하여 본 연구에서는, 경찰공무원 중 집회시위를 담당하는 경비경찰과 전투경찰순경만을 그 연구대상으로 한정하여 그들의 직무스트레스 수준과 직무태도 수준을 분석하고자 한다.

셋째, 기존의 선행연구들은 다양한 직무스트레스 요인을 세분화하지 않은 포괄적인 분석을 하고 있다. 이러한 분석은 수많은 직무스트레스 요인들 중 어떤 요인들이 직무태도에 대하여 더욱 유의미한 영향을 미치는지를 파악하기 어렵게 만든다. 이에 본 연구에서는 직무스트레스를 역할갈등요인, 역할모호요인, 역할과다요인 등으로 나누어 분석해보고자 한다.

넷째, 최근에 불법 집회시위가 증가함에 따라 이를 담당하는 경찰공무원 및 전투경찰순경의 관리의 어려움이 커짐에 따라 그들의 직무스트레스가 매우 클 것으로 예상됨에도 불구하고 이에 대한 연구

는 전무하다. 이에 본 연구에서는 집회시위를 담당하는 경찰공무원
및 전투경찰순경의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향을 실증
적으로 분석·비교함으로써, 집회시위 담당 경찰공무원과 전투경찰
순경들에 대한 인적관리 방향을 설정하는데 기여하고자 한다.

제2절 이론적 배경

1. 경찰공무원의 직무스트레스

(1) 직무스트레스의 의미

스트레스의 학문적 의미에 관하여는 일반적으로 세 가지 측면에서 정의되고 있는데, 이는 생물학적 접근, 사회심리학적 접근, 그리고 행태론적 접근이다(백창현, 2008).

첫째, 생물학적 접근방법이다. 이는 스트레스에 대한 학문적 연구의 출발점이라고 할 수 있으며, 신체적 자극과 생리적 결과에 착안하여 최초로 연구한 미국의 심리학자 W.B.Cannon의 항상성(homeostasis) 연구에서 그 시작을 볼 수 있다. 그는 스트레스를 외부의 자극에 대한 신체내부의 항상성의 파괴로 정의하였다(W.B.Cannon, 1992).

둘째, 사회심리학적 접근방법이다. 이 접근방법은 의학적, 생물학적 접근방법과는 달리 개인과 환경간의 상호작용에서 야기되는 심리적 반응에 연구의 초점을 맞추고 있다. 이 분야는 Wayne, Folkman 등 주로 사회학자나 심리학자들이 연구하였으며, 스트레스를 각 개인의 인지적 평가와 대응책 등 개인의 심리적 변화로 정의하였다. (구종태, 2001)

셋째, 행태론적 접근방법이다. 이 연구방법은 스트레스를 조직심리학적으로 연구하는 견해이다. 이는 스트레스를 ①개인을 위협하는 직무환경의 특성, ②특정직무와 관련된 부정적 환경요인, ③위협적인 직무환경에 대한 반응, ④개인의 능력과 직무요구와의 불일치 등으로 보는 미시간 대학 연구자들의 견해이다(이도조, 2004).

이와 같은 스트레스에 관한 개념 규정들을 연도별로 정리하면

<표1>과 같다(이종목, 1989).

<표 1> 스트레스에 관한 정의의 연도별 요약

학자	연도	개념정의
Selye	1956	어떤 요구에 대한 보편적인 반응
Hall	1971	한 체계에 작용하는 외적인 힘
Rosers & Cobb	1974	개인의 기술과 능력이 직무의 규정에 부적합하고 조직이 제공한 직무환경과 개인의 요구가 부적합한 상태
M.Kroes & Quinn	1974	작업자의 특성과 상호작용하여 심리적 동질 체계를 파괴하는 작업조건
C.Cobb	1975	개인에게 위협을 주는 직무환경의 어떤 특성
McGrath	1976	개인과 환경과의 상호작용을 내포하는 것
Cooper & Marshall	1976	특정 직무와 연관된 부정적 환경 요인 또는 스트레스 요인(과잉업무, 역할갈등, 역할 모호성, 불량 작업 조건)
Beehr & Newman	1978	어떤 요구에 대한 비특정적인 신체적 반응으로서 긍정적이거나 부정적일 수 있는 것
Blau	1981	환경적 직무요구가 개인의 반응 능력을 초과하든 반대이든 균형이 맞지 않으면 발생하는 것

이상의 학자들의 다양한 의견들을 종합적으로 살펴보면 스트레스는 일반적으로 개인과 환경간의 상호작용으로서 인간에게 해로운 자극이 가해졌을 때 그 인간 생체가 나타내는 반응이라고 볼 수 있다. 이러한 정의들은 대체로 스트레스의 부정적인 면을 강조하고 있다고 할 수 있다.

(2) 직무스트레스 연구모형

직무스트레스에 대한 학자들의 연구 분야나 연구관점에 따라 다르듯이 직무스트레스에 대한 연구모형도 매우 다양하다. 따라서 직무스트레스에 대한 연구를 하기에 적합한 모형들이 무엇이 있는지를 검토하여 보기로 한다.

(가) 개인중심의 접근모형

개인중심의 접근모형은 직무스트레스에 대한 신체적, 정신적, 심리적 변화 및 반응에 연구의 초점을 맞추고 있는 연구이다. 이러한 모형에는 Seley(1956)의 반응접근모형, 생화학적 모형, Lachman(1972)의 정신신체모형, Persky 등의 전투모형, Mechanic의 적응모형, Jinis(1954)의 재앙모형 등이 있으나, 여기에서는 Parker와 Decotiis(1983)의 모형과 Mitchell과 Larson(1978)의 모형을 중심으로 살펴보고자 한다.

①Parker와 Decotiis(1983)의 모형

Parker와 Decotiis는 직무스트레스를 직장생활과 관련하여 느끼는 스트레스에 의해서 발생하는 1차적인 결과로 이해하였다. 다시 말해, 직장에서 겪게 되는 다양한 스트레스를 즉각 제거하거나 이에 성공적으로 대처하면 직무스트레스는 지각되지 않고, 그 스트레스를 제거하거나 극복하지 못하고 그에 압도되게 되면 직무스트레스를 즉각적으로 지각하게 되며, 그 스트레스에 의한 제2의 결과도 필연적으로 가져오게 된다는 접근방식이다(구종태, 2001)

②Mitchell과 Larson(1978)의 모형

Mitchell과 Larson(1978)은 스트레스의 원인과 결과의 관계에 개인적 특성을 고려한 접근방식을 제시하였다. 이 모형에서는 직무스트레스에 대한 반응을 심리적인 반응과 생리적인 반응으로 구별하였고, 이를 다시 장기적인 상태와 단기적인 상태로 설명을 하고 있다. 그리고 이러한 직무스트레스에 대한 반응의 결과가 개인의 특성에 따라 상이하게 나타난다고 설명한다. 다만, 이 모형은 직무스트레스 요인의 생리학적 및 심리학적 측면을 너무 강조한 나머지 스트레스 요인분류에서의 체계성이 무너질 수 있으며, 스트레스 요인 중 비작업요인의 중요성을 경시하고 있다는 비판을 받고 있다(구종태, 2001)

(나) 환경중심의 접근모형

①자극-접근 모형

이 모형은 직무스트레스를 독립변수로 보고 환경의 자극이라는 관점에서 직무스트레스에 대한 개인적 반응을 연구하였다. 그러나 이 입장은 두 가지 이유로 비판을 받고 있다. 첫째, 인간을 직무스트레스의 수동적 수신자로 취급하는 등 인간을 지나치게 기계적으로 간주하였고, 둘째, 긴장이 나타나기 전에 직무스트레스의 여부를 먼저 인식하지 못하기 때문에 긴장감과 직무스트레스간의 관계가 명확하지 못하다는 것이다(백창현, 2008).

② 사회적 환경 모형

이 모형은 직무스트레스가 사회적인 환경과 관련하여 발생한다고 보았다. 이에 객관적인 환경 유기체 내에서 심리적 환경, 개인 반응 및 이와 관련된 개인의 정신적, 신체적 건강과 질병의 연결관계를 연구하고자 하였다. 이 모형은 직무스트레스와 직무와의 관계를 의학적 관점 및 행동과학적 관점에서 접근하였는데, 객관적 사회환경, 심리적 반응, 개인적 속성, 대인관계 등의 내적·외적 변인들 간의 관계연구에서 만족이나 성과 측면을 고려하지 않았다는 점에서 직무스트레스 연구에 큰 도움이 되지 않을 것이라는 비판을 받고 있다(백창현. 2008).

(다) 환경-개인 통합 접근모형

① 심리모형

심리모형은 갈등, 불안, 욕구좌절 등과 같은 심리적 요인에 초점을 맞추어 직무스트레스를 연구하였다. 이 모형에서는 직무스트레스가 직무환경에 대한 직무수행자의 심리적 평가에 의해 유발되는 것으로 보고 있다. 그리고 동일한 수준의 직무스트레스 하에서 개별 직무수행자의 생리적, 심리적 반응은 서로 다르지만 이들에게 공통적으로 일어나는 반응은 일관성을 가지고 있다고 보았다. 따라서 이 모형에 의한 직무스트레스 관리전략은 역할에 대한 개인적 지각과 인지의 특성을 충분히 고려하여 수립되어야 할 것이다(구종태. 2001).

②과정모형

과정모형은 직무스트레스의 발생과정을 객관적 상황, 지각된 상황, 반응선택 그리고 행동이라는 4단계로 구분하여 특정인의 행동결과와 직무스트레스와의 관계를 연구하였다. 이 모형은 개인이 직무스트레스를 느끼는 과정의 영향요인을 고려하지 않았다는 비판을 받고 있다(구종태, 2001).

③Steers(1981) 모형

Steers는 미시간 대학에서 개발된 모형에 근거하여 직무스트레스요인을 조직영향요인과 개인영향요인으로 구분하였다. 그는 조직 구성원 개인이 느끼는 직무스트레스의 정도는 사회적 지원의 정도에 따라 달라진다고 주장하였다. 즉, 직무수행자 개인이 직무스트레스를 거의 느끼지 못하면 신체적 활동성이 낮아지고, 약한 직무스트레스를 느끼게 되면 직무수행자가 창조적 활동을 활발히 수행하게 되어 조직이 추구하는 직무성과 및 직무만족 등을 달성하게 된다. 그러나 직무수행자가 느끼게 되는 직무스트레스가 매우 강하게 되면 신체적, 정신적 질환 등으로 직무수행자가 역생산적 활동을 수행하게 되어 조직이 추구하는 직무성과 및 직무만족을 달성할 수 없게 된다는 것이다(구종태, 2001).

④Gibson(1985) 모형

이 모형은 Gibson과 Ivancevich, Donnery 등이 Ivancevich와 Matterson의 모형을 조직관리에 활용할 수 있도록 개량한 모형으로 작업스트레스라는 용어를 사용한다. 이 모형에서는 작업스트레스 요

인을 크게 네 가지로 구분하는데, 물리적 환경 스트레스요인, 개인적 스트레스요인, 집단 스트레스요인, 조직 스트레스요인 등이 그것이다. 이러한 요인들의 요구가 과도하다고 지각되면 직무수행자들은 직무스트레스를 느끼게 되고, 직무스트레스의 정도는 개별 스트레스요인에 대한 직무수행자들의 인지도 차이와 인구통계학적 속성 등에 따라 달라지게 된다(구종태, 2001).

⑤ Beehr와 Newman(1985)의 모형

Beehr와 Newman의 모형은 개인과 환경의 불일치, 과정, 결과 등의 개념을 사용한다. 직무수행자 개인과 환경의 불일치는 직무스트레스를 유발하게 하는 주 요인이 되고, 과정은 직무스트레스로 인하여 발생하는 심리적·생리적 긴장을 의미하며, 결과는 직무수행자 개인의 건강이나 행위, 조직의 생산성, 유효성 등으로 설명하고 있다. Beehr와 Newman은 이와 같은 모든 개념이 서로 관련이 되어 있고, 개인과 환경의 특성에 영향을 받는다고 주장하였다(구종태, 2001).

(3) 경찰공무원의 직무스트레스 유발 요인

(가) 국내연구

많은 선행연구들이 경찰공무원의 직무스트레스를 유발하는 요인이 무엇인가를 밝히고자 노력해왔으며, 그 결과로 경찰공무원에게 스트레스를 유발하는 주요 요인들이 무엇인지가 확인되고 있다. 그 동안의 연구결과들을 살펴보면, 스트레스 요인에 대한 경찰공무원들의

인식에 관한 연구가 주류를 이루고 있다(신성원, 2010).

국내의 주요 선행연구에서 다룬 경찰공무원의 스트레스 요인들을 살펴보면 다음의 <표 2>와 같다(신성원, 2007).

<표 2> 국내 주요 선행연구에서 다룬 경찰공무원의 스트레스 요인 정리

연구자	주요 스트레스 요인	세부 스트레스 내용
김 병 섭 (1994)	조직 내적인 요인	역할갈등, 역할모호 등의 역할요인, 업무과다 및 특성 등의 업무요인, 조직구조, 인사정책, 근무방식
	조직 외적인 요인	지역사회관계, 조직관계
이 완 구 (1994)	공통적인 스트레스 요인	행정, 직무갈등, 비활동성, 직무교대, 불충분한 자원, 직무과부하, 국민에 대한 책임감, 불공정한 급료와 직무상태
	고유한 스트레스 요인	검찰과 경찰의 관계, 대중의 부정적 이미지, 가치관의 갈등, 위기상황에서의 직무수행
유 영 현 (1997)	조직 내 및 직무관련 요인	과업요인, 역할갈등, 역할모호, 역할과부하, 커뮤니케이션, 대인관계부조화, 조직풍토, 보상체계, 리더십, 물리적 환경
	조직 외 및 개인관련 요인	A형 성격, 동료, 상사, 배우자 및 기타 경제문제, 사회적 지원, 내구성, 통제위치, 연령, 성별, 직업 능력 및 경험, 내향성과 외향성
엄 광 섭 (1997)	조직 내 차원	1)직무: 역할과중, 역할갈등, 역할모호성, 직무변동, 비현실적인 직무규정, 도덕적 딜레마, 역할범위의 확대, 빈약한 피드백, 업무특성 2)조직풍토: 응집력, 집단간 갈등, 불공정한 인사, 부적당한 보수, 집권화, 승진기회의 부족, 공식화, 의사소통, 차별, 권위적인 관리행태 등 3)물리적 환경: 사무실의 공간, 소음, 온도, 공기, 조명상태 등

	조직 외 차원	건강, 가정생활, 이사, 경제여건, 주거환경, 효 능감, 사회적 지원, A형 행태, 통제위치
박 성 수 (2001)	조직 내적 요인	직무관련, 인간관계관련, 조직구조 요인
	조직 외적 요인	경찰환경적 요인, 일상생활적 요인
이 혜 숙 (2003)	주관적	인사평가
	객관적	급여, 복리후생, 인사평가, 승진제도, 인간관 계, 역할갈등
한 상 압 (2004)	개인적 차원	1)인구사회학적 특성: 성별, 연령, 직종, 직급, 교육수준 등의 사회적 지표 2)인지적 개인차: 성격유형, 통제위치 등의 개 인적 속성
	조직적 차원	경찰업무의 위험성과 돌발성, 과다한 업무량, 조직분위기
	환경적 차원	모순된 역할수행으로 인한 국민의 불신, 경찰 공무원에 대한 사회적 지원의 부재

위의 선행연구들을 종합해 분석해보면 많은 연구들이 경찰공무원의 스트레스요인을 조직 내부적 요인과 조직 외부적 요인으로 분류해서 살펴보고 있음을 알 수 있다. 구체적으로 살펴보면, 조직 내부적 요인으로는 주로 역할갈등, 역할모호, 업무과다, 승진, 인사평가 등이 주로 언급되며, 조직 외부적 요인으로는 지역사회, 동료, 가족 등과의 관계, 개인적 특성 등이 주로 언급되었다. 경찰공무원의 직무스트레스와 관련한 선행 연구에서 가장 많이 사용하고 있는 요인은 역할갈등, 역할모호, 역할과다 등의 역할관련 직무스트레스 요인이었다.

(나) 국외연구

한편 국외연구에서 다루고 있는 경찰공무원의 직무스트레스 요인을 살펴보면, 다음의 <표 3>과 같다(백창현, 2010).

<표 3> 국외 주요 선행연구에서 다룬 경찰공무원의 스트레스 요인 정리

연구자	주요 스트레스 요인	세부 스트레스 내용
McGrath (1978)	과업 요인	과업난이도, 과업보호성, 과업량
	역할 요인	역할보호성, 역할갈등, 역할과부하
	행동상황 요인	인원의 과다
	물리적 상황 요인	혹한, 혹서
	사회적 상황 요인	대인관계 부조화, 은둔생활
	개인 시스템 내 요인	불안, 지각
Steers (1981)	조직영향요인	역할보호성, 역할갈등, 역할과다, 역할저급도, 직종의 차이, 참여의 결여
	개인적 영향요인	A형 성격, 내외통제, 생활변화속도, 능력과 욕구, 내향성과 외향성
	사회적 지원요인	동료, 상사, 배우자 및 기타
Parker & Decotiis (1983)	직무 그 자체	직무특성(자율성, 정체성)
	조직상의 특징	조직구조, 조직풍토 등
	조직 내의 역할	역할보호성, 역할갈등, 역할과부하
	대인관계	상사, 동료, 부하와의 관계, 믿음
Hendrix (1985)	외부조직	조직몰입, 직무몰입
	조직 내 요인	역할보호성, 역할갈등, 역할과다, 원치않는 시간외 근무, 조직풍토, 커뮤니케이션 결여, 집단간 갈등
	조직 외 요인	실업률, 사회적 지원의 결여, 가족관계 등

	개인적 요인	A형 성격, 통제의 위치, 연령, 성별 등
Kroes (1985)	공통적 요인	조직내외에서 발생하는 지속적인 역할구속과 부정적인 일상사건
	경찰 고유의 요인	대중의 부정적 이미지, 위기상황에서의 업무수행
Matters on & Ivancev ich (1987)	조직내적 차원	직무내적 요인, 조직구조 및 통제, 보상체계, 인적자원 체계, 리더십
	조직 외적 차원	가족관계, 경제문제, 법률문제, 연령, 성, 직업, 교육수준, 성격유형, 사회적 지원, 통제위치, 요구수준
Pearlin (1989)	부정적 일상생활	교통사고, 갑작스런 해고, 가족의 사망 등
	역할문제 (생활속 어려움)	역할과부하, 역할체계 내에서의 대인갈등, 역할갈등, 역할예속, 역할재구성

2. 직무태도

직무태도라 함은 어떤 대상에 대한 평가적 진술을 말한다. 즉, 어떤 대상을 좋아한다거나 싫어한다는 입장을 나타내는 것이다 (Robinson, 2000). 이는 사람들이 어떤 대상에 대해서 어떻게 느끼는지를 반영한다. 많은 종류의 태도가 있겠지만 조직행태와 관련해서 가장 많이 논의되어지는 것은 직무만족(job satisfaction), 직무참여(job involvement), 조직몰입(organizational commitment)이며, 직무만족이 가장 많은 관심의 대상이다. (최무현·조장현, 2013; 임경호·홍진배, 2012; 박주상·조호대, 2011; 양건모·최순영·조영미, 2010; 이상원·주재진, 2010; 심기섭·최도림, 2007)

직무만족의 경우 학자에 따라 여러 가지로 정의되고 있는데, 일반적으로 직무만족은 직무와 관련된 하나의 태도로 “어느 한 개인의 직무나 직무경험에 대한 평가로 나타나는 유쾌하거나 긍정적인 감정 상태” 또는 “사람들이 수행하는 업무 가운데 자신들에게 중요하다고 여기는 측면들에 대해 만족하거나 불만족한 정도”라고 정의되고 있다(우제태, 2007). 직무만족과 관련하여 Alavi et al(2003)은 자긍심(self-esteem)을 직무만족의 주요 동인으로 보고, 직무에 만족하게 될 경우 기대수명이 길어지고 일을 더 잘 수행하게 되어 조직의 산출을 증대시키고 궁극적으로 조직에 경제적으로 이익을 주는 반면, 직무에 만족하지 않는 근로자들은 이직하는 경향이 있기 때문에 관리자들은 조직구성원의 직무만족을 높이기 위해 근로자들의 자긍심을 고취하는 것이 중요하다고 하였다(Alavi et al, 2003; 박순애, 2006 재인용).

조직몰입(Organizational commitment)이란 조직의 목적과 가치들에 대한 강한 믿음과 인정, 조직의 편에서 기꺼이 노력하고, 조직구성원으로서 계속 있으려는 강한 열망, 즉 특정 조직과 개인의 동일시 및 관여의 상대적 강도로서 정의될 수 있다(Porter et al. 1974; Steers, 1977 재인용). Allen & Meyer(1983)는 선행연구들에서 조직몰입을 태도적 현상과 행태적 현상으로 보는 것에는 한계가 있음을 지적하며 정서적(affective) 몰입, 지속적(continuance) 몰입, 규범적(normative) 몰입의 세 차원으로 구분해야 한다고 주장하였다.

3. 경찰공무원의 특수성

(1) 본질적 특징

경찰공무원은 본질적으로 강제성, 적시성, 위험성, 복종성 등의 특징을 지니고 있다.

첫째, 강제성이다. 경찰관이 경찰제복을 착용하고 수갑과 권총 등 경찰장비를 사용하여 범인을 체포하는 것과 경찰상의 즉시강제권을 행사할 수 있는 것과 같은 강제성은 경찰직무의 가장 두드러진 특징이라고 할 수 있다. 경찰직무 집행 시의 강제력이 행사될 경우 당사자 간에 긴장관계가 이루어지기 때문에 이는 스트레스 요인이 될 수 있다(이도조, 2004).

둘째, 적시성이다. 살인, 강도, 강간 등 강력 사건이 발생하거나 긴급 인명구조상황이 발생할 경우 경찰관은 적시에(timely) 출동하여 상황을 파악하고 증거를 확보하는 등의 필요한 조치를 취함으로써 범죄를 막음과 동시에 인명을 안전하게 구조해야 할 책임이 있다. 범죄의 발생을 미연에 방지하기 위하여 연중 무휴 매일 24시간 순찰활동을 실시하고 있는 것은 경찰활동의 적시성을 염두에 둔 장치라고 볼 것이다. 이를 위한 불가피한 조치로 교대근무(shift work)를 실시하고 있는데, 이러한 점이 하나의 스트레스 요인이 될 수 있다(이도조, 2004).

셋째, 위험성이다. 경찰관은 업무 과정에서 살인자, 강도, 조직폭력배, 마약중독자 등 매우 위험한 자들과 마주하게 되고 이들을 검거하면서 부상이나 사망하게 되는 경우도 많다.

넷째, 경찰조직은 상명하복의 복종성의 특징을 가지고 있다. 경찰공무원복무규정 제3조는 ‘경찰공무원은 법령을 준수하고 직무상의 명령에 복종하며, 상사에 대한 존경과 부하에 대한 신애로써 규율을

지켜야 한다’라고 규정함으로써 경찰관은 직무집행에 있어서 상관의 명령에 복종해야 할 근거를 마련하고 있고, 실제 법집행 관행에 있어서 상사의 지시는 절대적인 영향력을 지니고 있어서 이 상명하복의 복종성은 경찰관들에게 스트레스의 요인이 될 수도 있다(이도조, 2004).

(2) 구조적 특징

경찰조직은 기관의 측면에서 볼 때, 내무부의 참모부서인 치안국에서 1974년 치안본부로 확대 개편되었다가 1991년 외청인 경찰청으로 독립관청이 되어 인사와 예산의 독립을 가져오는 외양은 갖추었다. 하지만 완전한 기관의 독립은 보장받지 못한 채 안전행정부 장관의 지휘감독을 받고 있다.

기능면에서도 수사에 있어서는 수사보조자로서 검찰의 수사지휘를 받으며, 정보 및 보안 외사업무에 관하여는 국가정보원의 통제를 받을 뿐만 아니라 대통령 경호실로부터의 경호경비 통제, 국방부로부터의 수도경비 및 대비정규전 작전통제 등을 받고 있기 때문에 경찰조직은 완전한 기능의 독립은 보장되어 있지 못하다고 할 수 있다. 이로 인한 경찰의 구조적인 스트레스는 매우 심각하다고 할 것이다(백창현, 2008).

(3) 운용상 특징

경찰관의 보수는 일반직 공무원과 동일한 보수 및 수당 규정의 적용을 받고 있으나 유사한 기능을 수행하는公安직보다 평균 3.3% 적은 것으로 나타나고 있다. 그리고 경찰공무원은 일반직 공무원과 달리 연령정년제 이외에 계급별 정년제가 시행되고 있다. 또한 모집

방법도 다양하여 출신성분별 응집력과 행동양식에서 다소간의 차이를 보이고 있다. 뿐만 아니라 승진절차나 보직 순환의 결정절차, 근무성적평정 등에 있어서 공정성의 문제가 항상 제기되고 있는 실정이다(이도조, 2004). 이와 관련하여 경찰공무원은 조직 운용상의 직무스트레스도 무시할 수 없는 상황이라고 하겠다.

4. 경찰조직의 부서별 기능과 특성

강욱·김석범·백창현(2012)이 정리한 경찰 부서별 기능과 특성을 요약하면 다음과 같다.

(1) 경무과

서울지방경찰청을 기준으로 경무과에는 경무계, 기획예산계, 조직법무계, 경리계, 장비보급계, 청사관리계, 복지후생계 등이 있다.

경무계에서는 경무행정에 관한 기획 및 조정, 소속공무원의 복무·당직·감독순시·보안업무, 경찰의전·행사 및 회의, 치안 및 경찰사 기록관리, 장관, 경찰청장 및 지방경찰청장의 지시사항 처리, 관인등록·관인관수·문서의 통제 및 보존문서 관리, 발간실 운영 등의 업무를 맡고 있다.

기획예산계에서는 경찰기본운영계획의 수립·종합 및 조정, 행정제도 개선 및 제안, 국회 및 지방의회에 관한 사항, 경찰위원회 및 치안행정협의회에 관한 사항, 대통령 공약 지시사항 및 국무총리 지시사항 총괄, 세출예산의 편성 및 결산, 청내 혁신업무의 총괄·지원, 사이버 운영기획 등의 업무를 맡고 있다.

조직법무계에서는 조직 및 정원관리(전투경찰순경 제외), 경찰관서

의 설치와 명칭, 위치 및 관할구역의 변경, 사무분장의 조정 및 주관쟁의 사항 심의 · 조정, 행정권한의 위임 · 위탁 및 위임전결, 법령안 · 훈령 · 예규 · 고시 · 공고의 제 · 개정 및 폐지와 기타 직무명령의 심사, 법령질의 회시안에 대한 심사, 경찰법규집의 편찬 및 배부, 행정소송(소청관련 소송은 제외)의 수행지도, 국가를 당사자로 하는 소송의 수행 지도, 행정심판 청구사건(소청관련 사건은 제외)의 처리 등의 업무를 맡고 있다.

경리계에서는 지출한도액의 관리시달, 예산집행 및 계약, 세입 · 세출외 현금출납, 국가 채권관리 및 채권압류, 전부명령, 관서운영경비 출납업무, 회계업무 지도 점검 및 교양, 조달구매 및 협의 등의 업무를 맡고 있다.

장비보급계에서는 경찰장비에 관한 기획 · 조정 및 관리총괄(통신장비 제외), 경찰장비의 운영관리 및 지도 · 감독(통신장비 제외), 재물조사, 경찰복제에 관한 사항, 기동장비 유류수급 · 등록 · 보험 · 검사업무, 차량정비창 피복고 및 무기고 운영관리, 운전원의 교양 · 감독 및 차량집중관리 등의 업무를 맡고 있다.

청사관리계에서는 청사 시설 · 미화 · 조경 관리, 청사 용역업체의 운영 및 지도 · 감독, 방재실 운영, 국 · 공유 재산관리, 청사관리유지 및 공사집행(외청사 포함), 청사관리에 관한 예산 수립 등의 업무를 맡고 있다.

복지후생계에서는 소속공무원의 후생 · 원호 · 복지, 소속공무원의 연금 · 의료보험 · 건강관리, 소속공무원의 전사, 전상, 순직 및 공상, 경찰공무집행으로 인한 민간인 피해자 관련 통계업무, 서울경찰장학회 운영, 경찰공제회 관련 업무, 퇴직경찰관 취업지원에 관한 업무 등의 업무를 맡고 있다.

(2) 생활안전과

서울지방경찰청을 기준으로 생활안전과에는 생활안전계, 112 신고센터 등이 있다.

생활안전계에서는 범죄예방에 관한 연구 및 계획수립, 지구대(파출소) 지역경찰 업무의 기획 및 지도·교육, 지구대(파출소) 지역경찰관 근무실적 평가, 방법진단 및 심방에 관한 사항, 산악구조대 운영지도, 112순찰차 및 방법싸이카 운영에 관한 사항, 산화방지 협조업무, 방법초소운영 관리, 순찰지구대 점검 및 지도·관리, 경비업에 관한 사항, 생활안전협의회 운영사항 등의 업무를 맡고 있다.

112 신고센터에서는 지령통신 업무에 관한 제반계획 수립 시행, 범죄신고 접수 및 유무선 지령에 관한 사항, 지령업무 통계분석 및 관리에 관한 사항, 지하철 유무선 지령업무 등의 업무를 맡고 있다.

(3) 수사과

서울지방경찰청을 기준으로 수사과에는 수사1계, 수사2계, 경제범죄 특별수사대, 사이버범죄 수사대 등이 있다.

수사1계에서는 수사업무 기획 및 조정, 수사경찰에 대한 교양 및 지도·감독에 관한 사항, 유치장 지도관리에 관한 사항, 범죄통계관리 및 분석, 수사민원사건 (고소, 고발, 진정, 탄원)접수·처리 등의 업무를 맡고 있다.

수사2계에서는 지능범죄(형법상 사기.횡령.배임)에 관한 인지사건, 공무원의 직무에 관한 범죄(형법 제7장)수사, 통화 및 유가증권 위·변조사범 수사, 선거와 국민투표에 관련된 범죄에 관한 사항, 시위관련사범에 대한 기초수사와 신병처리에 관한 지도 및 조정, 공무집행방해사범 수사지도 등의 업무를 맡고 있다.

경제범죄 특별수사대에서는 중요 대형 경제사범 수사(밀수, 금융, 회계, 물가사범 포함), 1억원 이상 조세범처벌법위반 사건 수사, 3천만원 이상 뇌물(배임수증죄) 사건 수사, 지적재산권 침해사범, 문화재관리법위반사범, 보건범죄 수사, 직업안정법 및 관광에 관한 범죄 수사, 농 · 축산물 관련 범죄 수사, FIU 통보자료 분석 · 하달 및 주요사건 직접수사, 경찰서 취급 주요 경제사건의 증거분석 · 법률 · 기법지원 등의 업무를 맡고 있다.

사이버범죄 수사대에서는 사이버범죄 수사기획, 조정 및 민간 협력업무, 정보통신망 이용 개인정보 · 전자상거래 · 저작권, 금융거래 관련 범죄수사, 해킹 · 바이러스 유포 등 사이버 테러형범죄 수사, 음란물 및 불법(유해) 사이트 범죄 수사, 컴퓨터 증거분석 및 수사 기법 연구 등의 업무를 맡고 있다.

(4) 형사과

서울지방경찰청을 기준으로 형사과에는 강력계, 폭력계, 과학수사계, 마약수사대 등이 있다.

강력계에서는 살인 · 강도 · 강간 및 방화(실화 포함) 사범 수사, 강력범죄 수사본부 설치 운영에 관한 사항, 중요(돌발) 강력사건 수사지도 및 지원, 변사자 신병처리에 관한 사항, 형사기동차량 운영, 수사비상배치 훈련, 강력범 및 5대범죄 통계분석, 수사지도관 운영, 장물수배서 작성 · 배부 및 수사, 차량이용범죄수사, 외국인 도난사건 수사, 물화재 도굴 · 도범 수사, 형사민원(강력소관) 접수 처리, 수사첩보의 수집 · 관리, 지도에 관한 사항 등의 업무를 맡고 있다.

폭력계에서는 조직 · 상습 · 일반폭력범죄 수사, 인지사건 및 약취유인범죄 수사, 폭발물(가스 등 포함) 열차, 항공기, 선박사고 및 건물붕괴 등 안전사고와 관련된 범죄수사, 사회보호법 위반사건 처리,

도주사건, 도박사범 수사, 폭력범죄 수사자료 수집관리(불량서클, 집단폭력 등), 실종사건에 관한 대책과 수사, 협박사건 수사, 학교폭력 사건 수사 등의 업무를 맡고 있다.

과학수사계에서는 감식자료 관리 및 통계분석, 변사자 신원조사 및 기록관리, 지문분류 감정 및 자료수집 관리, 처분결과 처리, 수사.감식장비 관리, 컴퓨터 터미널 운영(범죄경력 조회 및 수배.주민조회.범죄수법 조회), 현장감식자료 수집 및 현장감식차량 운영, 중요범죄현장 채증 및 감식에 관한 사항, 거짓말탐지기.즉흥적 감정자료(채취)관리운영, 기소중지자(지명수배.지명통보)관리, 수법.공조제보 운영 및 범죄수법자료(수법원지.피해통보표)수집관리, 범죄분석.예측 등 컴스텟 관련 업무, 범죄.사건분석.자료관리 및 과학수사기법 연구.개발, 수사자료 검색시스템 자료입력 및 관리, 화재감식 업무 등의 업무를 맡고 있다.

마약수사대에서는 마약사범 수사, 마약류사범 자료관리 및 통계분석 등의 업무를 맡고 있다.

(5) 경비과

서울지방경찰청을 기준으로 경비과에는 경비1계, 경비2계, 전경관리계, 작전계, 대테러계, 경호계 등이 있다.

경비1계에서는 일반(혼잡 · 행사 · 재해) 경비계획 수립 및 시행, 야간통행증 발급업무, 유세장 및 투 · 개표소 등 선거관련 경비, 외국공관 경비 지도 · 감독, 청원경찰의 임용승인 및 운영지도, 민방위 및 풍수설해 협조업무, 비상경비 실시에 관한 계획 수립 및 지도, 비상동원 급식비 관리, 다중범죄 진압계획 수립, 기동부대 숙영 및 시설, 장비관리, 전의경 운전교육, 방범순찰대의 운영 관리 등의 업무를 맡는다.

경비2계에서는 경비인력동원에 대한 대책수립 및 파악 유지, 다중범죄 진압계획 수립, 집회상황 대책실 운영 및 상황유지·속보 전파, 기동부대의 운영 관리, 경찰부대에 대한 교육훈련 및 검열, 주요 시설에 대한 경비 지도·점검, 경찰관기동대 교육관리·운영, 집회시위 관리 및 소송업무, 여경임시기동대 운영 및 감독 등의 업무를 맡고 있다.

전경관리계에서는 전경, 의경의 모집 및 승진관련 업무, 전경, 의경 전역에 관한 업무, 전경, 의경 교육 및 병력 수송업무, 전경, 의경 후생복지 및 건강관리, 전경기율대 운영, 전.의경 부재자 선거에 관한 업무, 전.의경 예산, 보급에 관한 업무, 전공사상 심사에 관한 업무 등의 업무를 맡고 있다.

작전계에서는 통합방위 작전계획의 수립 시행 및 지도감독, 충무계획 및 을지연습계획 수립 시행, 전투경찰중대 운영(작전상황), 검문소 설치 및 운영지도, 국가 중요시설 방호 지도·감독, 치안상황실 운영, 적 국지도발 대비계획 및 임전태세 검열, 취약지 군·경합동 산악수색, 112타격대 운영에 관한 사항, 작전부대 전술교육계획 수립 및 지도감독, 화생방 제독부대 운영에 관한 사항, 국가중요시설 방호 지도감독, 작전지도 관리, 예비군 무기탄약 관리, 경찰작전상 군과의 협조업무, 특정지역 관련업무 지도 등의 업무를 맡고 있다.

대테러계에서는 화생방 테러 예방 및 대응 지원업무, 대테러 관련 처리대책 수립시행과 기구 운영, 대테러 협상팀 운영, 대테러 관련 교육훈련 및 전술팀 운영지도, 그 밖의 대테러 업무에 관한 사항 등의 업무를 맡고 있다.

경호계에서는 경호경비 계획수립 및 지도감독, 경호경비 자료의 관리에 관한 사항, 경호경비 교양에 관한 사항, 경호장비 지원 및 운용, 외빈경호대 운용, 전직 대통령 경호업무, 요인보호 대상자에

관한 사항 등의 업무를 맡고 있다.

(6) 교통과

서울지방경찰청을 기준으로 교통과에는 교통기획계, 교통안전계, 교통조사계, 교통순찰대, 교통시설운영계, 면허계 등이 있다.

교통기획계에서는 교통경찰에 대한 교양 및 지도감독에 관한 사항, 교통공원 운영에 관한 사항, 무인단속 및 체납과태료 징수업무 등의 업무를 맡고 있다.

교통안전계에서는 교통안전 계도에 관한 사항, 교통소통 및 통제에 관한 사항, 교통사범 단속계획과 지도, 교통안전 운전관리자 지도관리, 교통사고 방지에 관한 사항, 교통관련 각종행사 계획 수립 · 시행에 관한 사항, 교통사고 원인분석 및 통계관리 등의 업무를 맡고 있다.

교통조사계에서는 교통조사 관련 기획 및 연구, 교통사고 및 교통사고아기 도주사건 조사 · 수사지도, 음주 · 무면허 운전 등 교통사범 조사업무 지도, 과학적 교통사고 조사기법 개발, 교통조사 민원 및 이의신청 처리, 대형 및 중요 교통사고 조사지도 등의 업무를 맡고 있다.

교통순찰대에서는 교통기동순찰, 요인경호 및 호위, 교통사범 지도 단속 등의 업무를 맡고 있다.

교통시설운영계에서는 교통안전시설물 설치계획 및 타당성 검토에 관한 사항, 교통체계관리(T.S.M), 교통규제에 관한 고시 · 공고사항, 교통규제, 시설에 관한 민원처리, 교통규제심의위원회 운영에 관한 사항, 교통영향 평가에 관한 사항, 교통개선 기획실운영, 교통안전시설(신호기 및 안전표지) 검수에 관한 사항, 교통신호 운영 및 신호체계 개선에 관한 사항, 교통정보 수집 · 분석 · 처리, 첨단 교통정

보사업계획 수립 및 시행, 신호운영실 운영에 관한 사항, 교통정보 시스템 관리 등의 업무를 맡고 있다.

면허계에서는 운전면허허가, 운전면허 행정처분 및 이의신청, 면허 관련 행정소송, 운전면허시험장 지도점검.감독, 자동차 운전학원 인가 및 지도.감독 등의 업무를 맡고 있다.

(7) 정보과

정보과에서는 치안정보업무에 관한 기획 및 지도, 치안정보 종합, 분석 및 조정, 정책정보의 수집, 종합 및 분석, 신원조사 및 기록 관리, 치안정보의 종합, 분석 및 조정 등의 업무를 맡고 있다.

(8) 보안과

보안과에서는 보안경찰업무에 관한 기획 및 교육, 보안경찰의 인사 · 예산 · 장비에 관한 사항, 보안관찰에 관한 업무지도, 보안사범에 대한 수사의 지도 · 조정, 보안관련 정보의 수집 및 분석, 중요방첩수사에 관한 업무, 간첩 및 반국가사범 검거처리, 보안사이버범죄 수사, 안보위해사범 검거처리, 주요보안상황 분석판단 및 현지도, 보안관련 정보의 수집, 중요방첩수사 등의 업무를 맡고 있다.

(9) 외사과

외사과에서는 외사경찰에 관한 기획 및 지도, 재외국민 · 외국인 및 이에 관련되는 신원조사, 외국경찰기관의 협력 및 교류, 국제형사경찰기구에 관련되는 업무, 외사정보의 수집 · 분석 및 관리, 외국인 또는 외국인과 관련된 범죄수사, 외사방첩 업무지도, 국제 공 ·

해항 보안활동에 관한 계획 · 정보수집 및 지도, 불온 외국간행물의 단속 및 지도, 외국인 또는 외국인과 관련된 중요범죄수사 등의 업무를 맡고 있다.

5. 집회시위 담당 경비경찰 및 전투경찰순경의 특성

(1) 최근 집회시위의 특성

다음의 <표4>, <표5>, <그림1>은 최근 집회시위의 현황을 보여 준다. <그림1>을 보면 최근 연간 집회시위 횟수 자체는 10,000여건에서 8,000여건 정도로 줄어들고 있는 추세이기는 하나, 불법집회시위의 비율은 1%대에서 5%대 정도로 증가하고 있는 추세를 확인할 수 있다. <표4>를 보면 대부분의 집회시위는 서울지역에 집중되어 있어서 서울지방경찰청 기동본부 소속의 경비경찰과 전투경찰순경의 업무상 부담이 가장 심할 것임을 예상할 수 있다.

<표 4> 2011 경찰통계연보 p.209. '2000-2011 경찰력 동원 집회시위
현황(1)'

구 분	회수	연인원	기간	1일 최대인원
서울	3,498	960,434	357	50,000
부산	656	115,490	303	7,000
대구	64	10,706	41	2,000
인천	148	27,722	162	1,500
광주	243	43,220	163	3,000
대전	88	17,505	63	1,800
울산	53	6,882	53	1,400
경기	1,488	219,710	365	6,000
강원	126	25,047	103	3,500
충북	44	8,365	44	1,200
충남	143	39,029	83	3,000
전북	542	80,236	208	2,000
전남	91	26,932	38	2,300
경북	113	24,436	97	2,000
경남	243	30,328	150	6,000
제주	222	23,529	186	1,100

<표 5> 2011 경찰통계연보 p.210. '2000-2011 경찰력 동원 집회시위 현황(2)'

집회 · 시위내용	연동원경찰	진압비율 (연인원 : 연동원 경찰)	불법 · 폭력시위
의료분업	3,481,551	1:0.8	105
정부규탄	4,603,060	1:1.6	215
정부규탄	3,550,800	1:1.3	118
정부규탄	4,279,920	1:1.4	134
탄핵관련	3,965,760	1:1.3	91
노동절	3,642,975	1:1.2	77
반FTA집회	3,652,740	1:1.4	62
반FTA집회	3,114,720	1:1.3	64
美쇠고기 수입반대	2,562,390	1:0.8	89
노무현대통령 추모제	2,849,040	1:0.9	45
민주노총전국노동자대회	1,666,320	1:1.1	33
전국노동자대회	1,677,920	1:1.0	45
전국노동자대회	1,125,680	1:1.2	25
2차 희망버스(버스시위)	82,160	1:0.7	4
영남권 신공항 백지화 규탄 및 재추진 범시도민 결의대회	7,040	1:0.7	-
5. 1세계노동절 인천집회	17,600	1:0.6	-
금호타이어 노조파업	23,680	1:0.6	-
과학벨트대선공약충청권비대위 「과학벨트대선공약이행추구」	11,680	1:0.7	-
플랜트노조 2011단협승리대회	5,120	1:0.8	1
여주군주민, 공군사격장 이전촉구 범군민 쫓기대회	169,920	1:0.8	2

9. 1 대정부투쟁 총궐기대회(폐광지역지원사업 촉구집회)	8,560	1:0.4	-
12주년 노동절 집회(민주노총)	4,560	1:0.6	1
보령,홍성지역 유류피해민 생존권 사수결의대회	24,640	1:0.6	3
2. 25 전국노동자대회	114,320	1:1.4	4
2011 광주전남 농민대회(11.26)	7,840	1:0.3	-
한수원도심권이전 환영대회	14,800	1:0.6	-
노 前대통령 서거 2주기 추도식	10,640	1:0.4	-
민군복합항 건설 반대 강정마을 평화야 놀자(1차원정시위대)	49,680	1:2.1	5

<그림 1> 사이버경찰청 홈페이지(www.police.go.kr).

‘2002-2012불법·과격 폭력 시위 현황’

구 분		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
집회·시위 횟수		10,165	11,837	11,338	11,036	10,368	11,904	13,406	14,384	8,811	7,762	8,328
불법·폭력 시위		118	134	91	77	62	64	89	45	33	45	51
화염병 시 위	횟수	8	14	3	5	3	-	-	2	-	-	-
	개수	457	2,223	105	99	8	-	-	569	-	-	-
부 상 자		287	749	621	893	817	202	577	510	18	179	57

(2) 집회시위 담당 경비경찰의 특성

경비경찰은 국가비상사태, 중요사태 등이 발생하였거나 발생할 우려가 있을 때 조직적인 부대활동을 통해 이를 예방, 경계, 진압하는 경찰활동 또는 이를 담당하는 경찰들을 말한다. 경비경찰의 대상은 인위적인 국가사회질서 파괴범죄 뿐만 아니라, 극단적인 혼잡상태, 자연재해에 의해 야기된 혼란까지 포함된다고 본다(김충남, 2005).

따라서 경비경찰 작용은 인위적인 것이든 자연적인 것이든가를 불문하고 야기된 위험이나 위해상태를 사전에 차단하거나 진압하는 것이라고 할 수 있다. 때문에 경비경찰 작용은 국가의 존립 및 개인의 생명과 재산에 직결되는 중요한 의미를 가지고 있으며, 경찰 업무 중에서도 업무수행의 난이도가 상당히 높은 편이다. 또한 다른 경찰기능과 연결되어 작용되는 경우가 많은 편이며, 경비상황이 발생하였을 경우 즉시 대응할 수 있는 시스템이 갖추어져 있어야 할 필요가 있다. 그런 측면에서 경비경찰은 부대단위로 구성되고 활동하게 된다(김진혁, 2009).

경비경찰의 활동은 ①재난경비, ②혼잡경비, ③선거경비, ④집회시위 관리, ⑤경호, ⑥대테러활동, ⑦경찰작전 등으로 분류할 수 있으며(전용선 외, 2009), 이 중 가장 큰 비중을 차지하는 것은 <표6>에서 확인할 수 있듯이 집회시위의 관리이다.

<표 6> 2011 경찰통계연보 p.211. ‘2000-2011경비활동 경찰력 동원 현황(3)’

구 분		계	비상경계	혼잡경비	집회시위관리	경호경비	재해경비	선거 등
2000	횟수	51,700	642	8,905	13,012	1,131	10,572	17,438

	인원	5,185,674	280,241	350,440	3,481,551	212,316	247,672	613,454
2001	횟수	62,650	376	3,050	13,083	988	703	44,450
	인원	6,602,504	282,032	245,130	4,603,060	211,842	72,015	1,188,425
2002	횟수	18,923	553	3,359	10,165	1,102	902	2,842
	인원	5,322,071	732,385	369,396	3,550,800	141,731	169,021	358,738
2003	횟수	20,963	1,204	1,565	11,837	942	826	4,589
	인원	5,268,966	310,671	186,402	4,279,920	138,199	139,546	214,228
2004	횟수	22,701	1,042	2,215	11,338	1,014	559	6,533
	인원	5,184,785	926,340	207,177	3,034,660	95,399	73,681	847,528
2005	횟수	22,159	6,123	2,452	11,036	1,160	484	904
	인원	5,619,802	1,436,645	200,535	3,642,975	203,323	57,506	78,818
2006	횟수	20,028	427	2,214	10,368	1,265	663	5,091
	인원	5,133,954	846,133	292,025	3,652,740	83,333	92,154	167,569
2007	횟수	20,582	591	1,732	11,904	1,337	258	4,760
	인원	3,882,138	204,201	158,454	3,114,720	159,670	34,451	210,642
2008	횟수	18,314	198	1,849	13,406	2,310	355	196
	인원	4,595,053	847,894	192,146	3,082,069	202,008	51,777	219,159
2009	횟수	18,897	412	1,188	14,384	2,433	467	13
	인원	12,187,276	2,506,625	6,257,368	3,092,668	294,563	8,549	27,503
2010	횟수	13,637	311	1,613	8,811	2,419	457	26
	인원	4,606,667	2,440,149	157,033	1,462,894	262,846	142,589	141,156
2011	횟수	12,536	138	1,121	7,762	2,368	1,116	31
	인원	2,926,885	394,335	108,669	1,659,571	214,406	246,411	57,087

(3) 전투경찰순경의 특성

일반적으로 사회에서 전·의경으로 칭하고 있는 치안업무 보조인력의 정식명칭은 ‘전투경찰순경’이다. 전투경찰순경은 ‘전경’으로 일컬어지는 작전전투경찰순경과 ‘의경’으로 일컬어지는 의무전투경찰순경으로 구분되고 있다. 전경은 현역병으로 입영하였으나 군 신병교육 종료 후 경찰청에서 전환복무 할 것을 명받은 자를 말하며, 의경은 경찰청에서 직접 모집하여 기본적인 군사교육 이수 후 경찰청으로 전환복무 되는 자를 말한다(강영규 외, 2010).

한국의 전투경찰순경제도는 세계에서 그 유래를 찾아보기 어려운 독특한 제도이다. 전투경찰대원은 국방의 의무를 대신하여 평시 치안활동에 투입되고 있다. 전투경찰대설치법에 의하면 작전전투경찰순경(전경)의 주 임무는 대간첩작전이고, 의무전투경찰순경(의경)은 치안보조업무를 수행하도록 명시되어 있다. 전의경은 경찰인력의 약 30%이상을 차지하고 있으며 경찰의 시위진압 등 치안업무수행에 중요한 자원으로서 역할을 수행하고 있다.

1970년 12월에 제정된 ‘전투경찰대설치법’에 따라 도입된 전투경찰순경은 과거 군사정권하에서는 정권안보의 방패막이로 활용되었고, 국민적지지 기반에 정통성을 갖추었다고 자부하는 국민의 정부 이후에도 여전히 전투경찰은 시위집압 등 시국치안에 활용되고 있다는 지적도 있다(송기춘, 2005). 민주주의의 발전과정에 있는 현시점에서 전투경찰제도의 폐지 내지 감축에 대한 목소리도 점차 커지고 있다.

2013년 9월에는 전체 병역의무자의 복무기간이 단축되고 병역자원의 감소되었다는 등의 이유로 1971년 창설 이래 42년간 운영되어 온 작전전투경찰순경 즉 전경제도는 사실상 폐지되었다. 따라서 현재는 의무전투경찰순경 즉 의경만으로 전투경찰순경제도가 운영되

고 있는 실정이며, 기존의 전경의 집회시위 관리 업무와 관련하여 발생한 공백을 직원 기동대와 의경중대로 대체하고 있다.

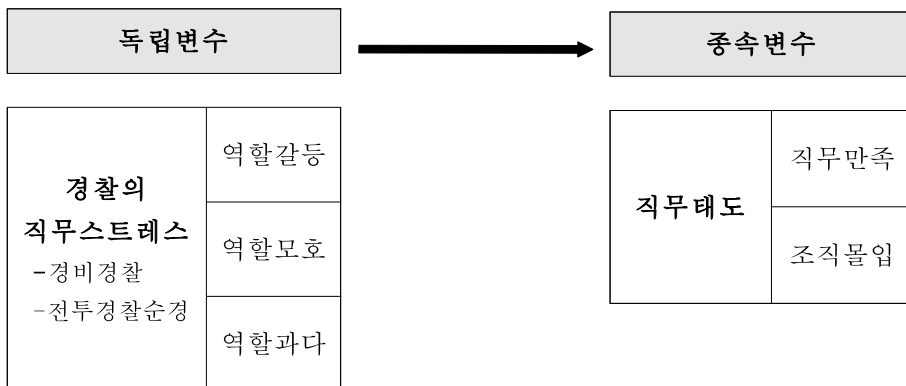
전의경의 인권침해 문제가 야기되고 있는 것도 사실이다. 전의경은 각종 시위진압작전에의 투입, 야간방범순찰, 상황대기 등 돌발적인 상황에 대처해야 하는 관계에서 오는 과중한 업무적 특성을 지닌다. 이에 따라 전의경의 직무스트레스는 심각한 수준임에 분명하다. 뿐만 아니라 이러한 특수한 조직상황과 업무특성 등으로 전의경은 구타 가혹행위 등 폭력에 노출될 위험이 크고 자살, 복무이탈 등 군복무 부적응으로 인한 다양한 문제들이 야기되고 있다(김상균, 2011).

제3장 연구의 모형, 가설설정 및 연구방법

제1절 연구의 모형

본 연구의 목적은 경찰의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향에 대하여 알아보고, 여기서 나타나는 경비경찰과 전투경찰순경 간의 차이를 확인해보고자 하는 것이다. 독립변수인 경찰의 직무스트레스는 Arnold & Feldman(1986), 김병섭(1994), 이도조(2004), 김구(2005), 신성원(2009) 등이 공통적으로 제시한 역할갈등요인, 역할모호요인, 역할과다요인으로 설정하였다. 종속변수인 직무태도는 심기섭·최도림(2007), 이상원·주재진(2010), 양건모·최순영·조영미(2010), 박주상·조호대(2011), 임경호·홍진배(2012), 최무현·조장현(2013) 등의 선행연구에서 가장 많이 사용되는 직무만족, 조직몰입으로 구분하여 살펴보았다. 그리고 각각의 변수들을 경비경찰과 전투경찰순경으로 집단을 나누어 분석하였다. 연구모형을 그림으로 나타내면 다음 <그림 2>와 같다.

<그림 2>
연구모형



제2절 연구가설 설정

1. 경찰의 직무스트레스와 직무태도와의 관계

첫 번째 가설은 경찰의 직무스트레스가 직무태도에 부(-)의 영향을 미치는가에 관한 것이다.

가설1-1 : 경찰의 직무스트레스의 역할갈등요인은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2 : 경찰의 직무스트레스의 역할모호요인은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-3 : 경찰의 직무스트레스의 역할과다요인은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-4 : 경찰의 직무스트레스의 역할갈등요인은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-5 : 경찰의 직무스트레스의 역할모호요인은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-6 : 경찰의 직무스트레스의 역할과다요인은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2. 경비경찰과 전투경찰순경 간 직무스트레스 및 직무태도 수준의 차이

두 번째 가설은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 직무스트레스 및 직무태도 수준에 차이가 있는가에 관한 것이다.

가설2-1 : 경비경찰과 전투경찰순경 간에 역할갈등 수준에는 차이가 있을 것이다.

가설2-2 : 경비경찰과 전투경찰순경 간에 역할모호 수준에는 차이가 있을 것이다.

가설2-3 : 경비경찰과 전투경찰순경 간에 역할과다 수준에는 차이가 있을 것이다.

가설2-4 : 경비경찰과 전투경찰순경 간에 직무만족 수준에는 차이가 있을 것이다.

가설2-5 : 경비경찰과 전투경찰순경 간에 조직몰입 수준에는 차이가 있을 것이다.

3. 경비경찰과 전투경찰순경 간 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향의 차이

세 번째 가설은 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타나는가에 관한 것이다.

가설3-1 : 역할갈등이 직무만족에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타날 것이다.

가설3-2 : 역할모호가 직무만족에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타날 것이다.

가설3-3 : 역할과다가 직무만족에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타날 것이다.

가설3-4 : 역할갈등이 조직몰입에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타날 것이다.

가설3-5 : 역할모호가 조직몰입에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타날 것이다.

가설3-6 : 역할과다가 조직몰입에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타날 것이다.

제3절 연구방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 서울지방경찰청 기동본부 산하의 집회시위를 담당하는 경감계급 이하의 경비경찰과 전투경찰순경을 연구대상으로 한다. 경감계급 이하의 경찰관과 전투경찰순경을 모집단으로 선정한 이유는 그들이 집회시위 현장에서 시위대와 직접 대면하여 주요 업무를 수행하는 역할을 담당하며 서울지방경찰청 기동본부의 약 99%를 차지하고 있는 집단이기 때문이다.²⁾ 설문조사는 서울지방경찰청 기동본부 제1기동단에 한정하여 제1기동단 소속의 직원 기동대 2개 중대와 의경중대 2개 중대를 무작위로 추출하여 실시하고자 한다. 서울지방경찰청 기동본부 산하에는 제1기동단부터 제5기동단까지 총 5개의 기동단이 있는데 각 기동단의 역할과 기능은 거의 동일하며, 제1기동단 산하에는 직원 기동대 4개 중대와 의경 중대 8개 중대가 있는데 각각의 직원 기동대와 의경중대는 그 역할과 기능이 거의 동일하기 때문에 제1기동단의 일부 부대만을 대상으로 설문조사를 하더라도 모집단을 대표할 수 있을 것이기 때문이다.

자료수집 방법으로는 연구자가 서울지방경찰청 제1기동단에 직접

2) 서울지방경찰청 기동본부 소속의 경비경찰 및 전투경찰은 총 6,000여명이며 그 중에서 경정계급 이상의 경찰공무원은 경무관 1명(기동본부장), 총경 5명(기동단장), 경정 25명(부단장 및 기동대장) 등 30여명 내외일 뿐이다.

방문하여 담당자에게 연구의 취지를 설명하고 설문지를 무작위로 배부한 후, 다시 방문하여 작성된 설문지를 회수하는 방식을 취할 예정이다.

2. 측정도구

이 연구의 주요 변수는 독립변수인 ‘직무스트레스’와 종속변수인 ‘직무태도’이다. 각 변수는 다음과 같이 측정한다.

먼저 ‘직무스트레스’ 요인은 역할갈등, 역할모호, 역할과다 등 3개의 요인으로 측정한다. 역할갈등(role conflict)은 단일 역할에 대한 요구·기대간의 상충성 내지 양립불가능성을 의미하고, 역할모호성(role ambiguity)은 역할을 수행하기 위해 어떤 행동을 해야 하는지에 대한 불확실성을 의미하며, 역할과다(role overload)는 민원담당관의 업무부담과 활용가능한 시간 내지 관련자원과의 불일치를 의미한다. 이와 같은 3가지 요인들을 측정하기 위해 Peterson et al.(1995)의 지표를 활용하였다. 설문문항에 대하여는 리커트식 5점 척도로 조사하였다.

‘직무태도’의 경우 직무만족과 조직몰입으로 측정하였다. ‘직무만족’은 소망하는 결과와 실제적 결과간의 비교를 바탕으로 한 직무에 대한 구성원의 정서적 반응이다. 일반적으로 직무만족은 직무와 관련된 다양한 내적·외적 요소들을 포함하는 여러 국면으로 이루어진다고 인식되고 있다. 직무만족에 대한 설문은 Tsui et al.(1992)에 의해 개발된 설문을 김구(2005)가 번안한 것을 사용하였으며, 리커트식 5점 척도로 조사하였다.

‘조직몰입’을 측정하는 척도로는 Allen & Meyer(1983)가 구성한 정서적 몰입척도(Affective Commitment Scale), 지속적 몰입척도

(Continuance Commitment Scale), 규범적 몰입척도(Normative Commitment Scale)를 활용한다. 정서적 몰입에는 조직에 대한 행복, 가족애, 정서적 애착, 소속감, 조직이 자신에게 갖는 의미 등으로 구성되며, 지속적 몰입은 직장을 떠났을 때 갖게 되는 두려움, 금전적 어려움, 다양한 고려사항 등이 포함되고, 규범적 몰입에는 의무감, 자긍심, 윤리성, 충성심 등이 포함된다.

본 연구에서 주요 변인들의 설문내용은 아래의 <표 9>와 같다.

<표 9> 주요 변수들의 설문내용

변수	구분	설문내용
직무스트레스	역할갈등	나는 종종 상충되는 요구를 받는 상황에 직면한다.
		나는 두 세 사람으로부터 서로 상충되는 요구를 받는다.
		나는 상황에 따라 다르게 수행되어야 하는 일을 담당하고 있다
	역할모호	역할에 대한 나의 책임이 무엇인지 알고 있다
		역할에 대한 책임범위를 분명히 느끼고 있다
		책임 정도는 분명하게 정의되어 있다
	역할과다	나는 내 역할이 너무 많다고 느낀다.
		나는 너무 많은 책임을 지고 있다
		나의 업무량은 너무 많다
		업무량이 많아서 업무의 질이 방해받고 있다
직무태도	직무만족	나는 직장에서의 승진기회가 합리적이라고 생각한다.
		나는 하고 있는 일에 비해 임금 수준이 적절하다고 본다.
		나는 하고 있는 일 자체에 대해서 만족감을 느낀다.
		나는윗사람들과 만족스러운 관계를 맺고 있다고 생각한다.
		나는 동료들과 만족스러운 관계를 맺고 있다고 생각한다.
	조직	나는 현재 근무하는 직장에서 가족애를 느낀다.

	물입	나는 현재 근무하고 있는 직장에 대한 강한 소속감을 느끼고 있다
		현재 근무하는 직장에 대해 정서적으로 강한 애착을 느끼고 있다
		지금의 직장은 열과 성을 다해 열심히 일할 만한 가치가 있다
		나는 조직의 업무수행을 통해 공익실현을 할 수 있다는 점에서 자긍심을 느낀다.

3. 자료의 수집 및 분석

설문조사는 2013년 11월 18일부터 11월 25일까지 1주간 진행하였으며, 측정과정에서 응답자들의 성실한 답변을 이끌어내기 위하여 경찰기동대 제대장과 의경중대 소대장의 협조를 얻어 설문지를 배부하였다. 특히, 전투경찰순경들의 경우 군인이라는 신분의 특성상 바람직한 정답을 고르려고 하는 경향이 있을 수 있기에 설문조사 실시 전에 솔직한 느낌으로 답변을 하도록 교양을 하였다. 설문지는 총 400부를 배부하여 366부를 회수하였으며(회수율 91.5%) 이 중에서 불성실하게 답변한 설문지 16부를 제외한 총 350부를 분석에 활용하였다.

자료의 분석은 SPSS 21.0을 사용하였으며 유의수준은 5%로 설정하였다. 설문문항의 타당도와 신뢰도를 검정하기 위하여 요인분석과 Cronbach's α 계수를 이용한 신뢰도 분석을 실시하였다. 집단간의 차이를 분석하기 위하여 t-test를 실시하였고, 독립변수의 종속변수에 대한 영향력을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

제4장 분석결과 및 논의

제1절 조사대상자의 인구통계학적 특성

1. 전체

전체 조사 대상자의 인구통계학적 특성인 연령, 성별, 결혼여부, 학력, 계급, 근속년수, 소속, 입직경로, 가계월소득, 종교 등으로 나누어 분석한 결과는 다음과 같다.

연령은 20세미만이 1명(0.3%), 20대가 233명(64.7%), 30대가 83명(23.1%), 40대가 43명(11.9%)으로 전체 조사대상자 중에는 20대가 가장 높은 비율을 차지하였다. 성별은 남자가 360명(100.0%) 여자가 0명(0.0%)으로 모두 남자였다. 결혼여부로는 기혼자 107명(29.7%), 미혼자 253명(70.3%)로 미혼자의 비율이 기혼자에 비하여 높았다. 학력의 경우 고졸이하가 195명(54.2%), 전문대졸이 5명(1.4%), 4년제 대졸이 160명(44.4%)로 나타났다.

계급구성에 있어서는 이경이 31명(8.6%), 일경이 105명(29.2%), 상경이 52명(14.4%), 수경이 12명(3.3%), 순경이 63명(17.5%), 경장이 49명(13.6%), 경사가 40명(11.1%), 경위가 8명(2.2%)로 전투경찰순경 중에서는 일경이 가장 높은 비율을, 경비경찰 중에서는 순경이 가장 높은 비율을 차지하였다. 근속년수의 경우 3년 이하가 272명(75.6%), 3년에서 6년 사이가 8명(2.2%), 6년에서 9년 사이가 40명(11.1%), 9년에서 12년 사이가 24명(6.7%), 12년에서 15년 사이가 8명(2.2%), 15년에서 18년 사이가 8명(2.2%)로 나타났다.

입직경로의 경우 조사대상 경비경찰 160명 중 152명이 순경채용(42.2%), 8명이 경장채용(2.2%)로 나타나 대부분 순경공채 출신인

것으로 나타났다. 현 소속은 14중대가 99명(27.5%), 16중대가 101명(28.1%), 11기동대가 80명(22.2%), 12기동대가 80명(22.2%)로 나타났다.

가계월소득은 200만원 이하가 26명(7.2%), 200만원에서 300만원이 98명(27.2%), 300만원에서 400만원이 65명(18.1%), 400만원에서 500만원이 106명(29.4%), 500만원 이상이 65명(18.1%)로 400만원에서 500만원의 가계월소득을 보인 집단이 가장 높은 비율을 보였다. 종교의 경우 불교가 47명(13.1%), 기독교가 68명(18.9%), 천주교가 62명(17.2%), 무교가 170명(47.2%), 기타종교가 13명(3.6%)로 무교가 가장 높은 비율을 보였다.

<표 10> 조사대상자의 인구통계학적 특성 (전체대상)

항목	구분	빈도	퍼센트	항목	구분	빈도	퍼센트
연령	20세미만	1	.3	계급	이경	31	8.6
	20대	233	64.7		일경	105	29.2
	30대	83	23.1		상경	52	14.4
	40대	43	11.9		수경	12	3.3
	합계	360	100.0		순경	63	17.5
성별	남자	360	100.0		경장	49	13.6
	여자	0	0.0		경사	40	11.1
결혼	기혼	107	29.7		경위	8	2.2
	미혼	253	70.3		합계	360	100.0
	합계	360	100.0	소속	14중대	99	27.5
학력	고졸이하	195	54.2		16중대	101	28.1
	전문대졸	5	1.4		11기동대	80	22.2
	4년제대졸	160	44.4		12기동대	80	22.2
	합계	360	100.0		합계	360	100.0
근속 년수	3년미만	272	75.6	입 직 로	순경채용	152	42.2
	3년~6년	8	2.2		경장채용	8	2.2
	6년~9년	40	11.1		해당없음(의무경찰)	200	55.6
	9년~12년	24	6.7		합계	360	100.0
	12년~15년	8	2.2	종교	불교	47	13.1
	15년~18년	8	2.2		기독교	68	18.9
	합계	360	100.0		천주교	62	17.2
가계 월소득	200만원이하	26	7.2		무교	170	47.2
	200~300만원	98	27.2		기타종교	13	3.6
	300~400만원	65	18.1		합계	360	100.0
	400~500만원	106	29.4	신분	경비경찰	160	44.4
	500만원이상	65	18.1		전투경찰순 경	200	55.6
	합계	360	100.0		합계	360	100.0

2. 경비경찰

조사대상 경비경찰의 일반적인 특성을 살펴보면 다음과 같다. 연령은 20대가 34명(21.3%), 30대가 83명(51.9%), 40대가 43명(26.9%)으로 전체 조사대상자 중에는 30대가 가장 높은 비율을 차지하였다. 성별은 남자가 160명(100.0%) 여자가 0명(0.0%)으로 모두 남자였다. 결혼여부로는 기혼자 107명(66.9%), 미혼자 53명(33.1%)로 기혼자의 비율이 미혼자에 비하여 높았다. 학력의 경우 4년제 대졸이 160명(100.0%)으로 모두 4년제 대학교를 졸업한 것으로 나타났다.

계급구성에 있어서는 순경이 63명(39.4%), 경장이 49명(30.6%), 경사가 40명(25.0%), 경위가 8명(5.0%)로 순경이 가장 높은 비율을 차지하였다. 근속년수의 경우 3년 이하가 72명(45.0%), 3년에서 6년 사이가 8명(5.0%), 6년에서 9년 사이가 40명(25.0%), 9년에서 12년 사이가 24명(15.0%), 12년에서 15년 사이가 8명(5.0%), 15년에서 18년 사이가 8명(5.0%)로 3년 이하의 초임 경찰의 비율이 가장 높게 나타났다.

입직경로의 경우 152명이 순경채용(95.0%), 8명이 경장채용(5.0%)로 나타나 대부분 순경공채 출신인 것으로 나타났다. 현 소속은 11기동대가 80명(50.0%), 12기동대가 80명(50.0%)로 나타났다.

가계월소득은 200만원 이하가 0명(0.0%), 200만원에서 300만원이 53명(33.1%), 300만원에서 400만원이 17명(10.6%), 400만원에서 500만원이 66명(41.3%), 500만원 이상이 24명(15.0%)로 400만원에서 500만원의 가계월소득을 보인 집단이 가장 높은 비율을 보였다.

3. 전투경찰순경

조사대상 전투경찰순경의 일반적인 특성을 살펴보면 다음과 같다. 연령은 20세 미만이 1명(0.5%), 20대가 199명(99.5%)이었다. 성별은 남자가 200명(100.0%) 여자가 0명(0.0%)으로 모두 남자였다. 결혼 여부로는 기혼자 0명(0.0%), 미혼자 200명(100.0%)로 모두 미혼자로 나타났다. 학력의 경우 고졸이하가 195명(97.5%), 전문대졸이 5명(2.5%)로 대부분 고졸이하로 나타났다.

계급구성에 있어서는 이경이 31명(15.5%), 일경이 105명(52.5%), 상경이 52명(26.0%), 수경이 12명(6.0%)로 일경이 가장 높은 비율을 보였다. 근속년수의 경우 200명 모두 3년 이하이다. 현 소속은 14 중대가 99명(49.5%), 16 중대가 80명(50.5%)로 나타났다.

가계월소득은 200만원 이하가 26명(13.0%), 200만원에서 300만원이 45명(22.5%), 300만원에서 400만원이 48명(24.0%), 400만원에서 500만원이 40명(20.0%), 500만원 이상이 41명(20.5%)로 300만원에서 400만원의 가계월소득을 보인 집단이 가장 높은 비율을 보였다.

<표 12> 조사대상자의 인구통계학적
특성 (경비경찰 대상)

경비경찰			
항목	구분	빈도	퍼센트
연령	20대	34	21.3
	30대	83	51.9
	40대	43	26.9
	합계	160	100.0
성별	남자	160	100.0
결혼	기혼	107	66.9
	미혼	53	33.1
	합계	160	100.0
학력	4년제 대졸	160	100.0
	합계	160	100.0
계급	순경	63	39.4
	경장	49	30.6
	경사	40	25.0
	경위	8	5.0
	합계	160	100.0
근속 년수	3년미만	72	45.0
	3~6년	8	5.0
	6~9년	40	25.0
	9~12년	24	15.0
	12~15년	8	5.0
	15~18년	8	5.0
	합계	160	100.0
소속	11기동대	80	50.0
	12기동대	80	50.0
	합계	160	100.0
입직 경로	순경채용	152	95.0
	경장채용	8	5.0
	합계	160	100.0
가계 월소득	200~300만원	53	33.1
	300~400만원	17	10.6
	400~500만원	66	41.3
	500만원이상	24	15.0
	합계	160	100.0

<표 11> 조사대상자의 인구통계학적
특성 (전투경찰순경 대상)

전투경찰순경			
항목	구분	빈도	퍼센트
연령	20세미만	1	.5
	20대	199	99.5
	합계	200	100.0
성별	남자	200	100.0
결혼	미혼	200	100.0
학력	고졸이하	195	97.5
	전문대졸	5	2.5
	합계	200	100.0
계급	이경	31	15.5
	일경	105	52.5
	상경	52	26.0
	수경	12	6.0
	합계	200	100.0
근속 년수	3년미만	200	100.0
소속	14중대	99	49.5
	16중대	101	50.5
	합계	200	100.0
입직 경로	해당없음(의무경찰)	200	100.0
가계 월소득	200만원이하	26	13.0
	200~300만원	45	22.5
	300~400만원	48	24.0
	400~500만원	40	20.0
	500만원이상	41	20.5
	합계	200	100.0

제2절 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석

측정지표가 이론적 개념을 얼마나 정확히 측정하였는지를 파악하기 위해 변수들에 대하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 본 연구의 목적을 달성하기 위해 경비경찰과 전투경찰순경 전체를 대상으로 하는 요인분석, 경비경찰을 대상으로 하는 요인분석, 전투경찰순경을 대상으로 하는 요인분석을 실시하였다. 요인추출방법으로는 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하고 고유값(eigen value)은 1.0을 기준으로 하였으며, 요인적재량을 단순화하여 변수들 간의 관계를 명확하게 파악하기 위해 베리맥스 직교회전(Varimax Orthogonal rotation)을 실시하였다. 또한 Cronbach's α 계수를 활용하여 요인분석을 통하여 선정된 문항의 신뢰도를 검정하였으며, 이때 신뢰성을 판단하는 값으로는 사회과학 연구에서 일반적으로 인정하는 0.6을 기준값으로 하였다.

1. 전체 대상 모형

(1) 독립변수

조사대상자 전체를 대상으로 직무스트레스에 관한 10개 항목을 사용하여 요인분석을 한 결과 아래의 <표13>와 같이 선행연구의 이론적 구조와 동일한 총 3개의 요인으로 추출되었다. 이 3개 요인의 직무스트레스에 대한 총 설명력은 약 73.87%로 높은 수준을 보였다.

첫 번째 요인은 역할과다로 명명하였으며 고유값은 3.29, 설명력은 32.87%로 나타났다. 두 번째 요인은 역할갈등으로 명명하였으며 고유값은 2.21, 설명력은 약 22.14%로 나타났다. 세 번째 요인은 역할 모호로 명명하였으며 고유값은 1.89, 설명력은 18.86%로 나타났다.

각각의 문항들의 신뢰도 분석을 실시하여 Cronbach's α 계수를 확인한 결과 역할과다는 0.926으로 나타나고 역할갈등은 0.817로 나타나 비교적 높은 수치를 보였고, 역할모호는 0.683으로 상대적으로 낮게 나타났으나 사회과학 분야에서 일반적으로 인정하는 0.6 이상 이므로 척도의 신뢰성은 확보되었다고 볼 수 있다.

<표 13> 직무스트레스 변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과 (전체대상)

문항	요인분석			신뢰도
	역할과다	역할갈등	역할모호	Cronbach's α
I -8	.919	.107	.058	.926
I -7	.899	.057	-.046	
I -9	.892	.116	-.118	
I -10	.887	.095	-.067	
I -1	.084	.886	-.122	.817
I -2	.170	.841	-.054	
I -3	.041	.812	-.014	
I -5	-.009	-.009	.848	.683
I -6	.003	-.009	.776	
I -4	-.119	-.158	.722	
Eigen-value	3.29	2.21	1.89	
분산설명(%)	32.87	22.14	18.86	
누적(%)	32.87	55.01	73.87	

(2) 종속변수

조사대상자 전체를 대상으로 직무태도에 관한 10개 항목을 사용하여 요인분석을 한 결과 아래의 <표14>와 같이 선행연구의 이론적 구조와 동일한 총 2개의 요인으로 추출되었다. 이 2개 요인의 직무태도에 대한 총 설명력은 약 69.89%로 나타났다.

첫 번째 요인은 조직몰입으로 명명하였으며 고유값은 3.58, 설명력은 35.75%로 나타났다. 두 번째 요인은 직무만족으로 명명하였으며 고유값은 3.41, 설명력은 약 34.14%로 나타났다.

각각의 문항들의 신뢰도 분석을 실시하여 Cronbach's α 계수를 확인한 결과 조직몰입은 0.901로 나타나고 직무만족은 0.879로 나타나 높은 수치를 보였으며, 이에 척도의 신뢰성은 확보되었다고 볼 수 있다.

<표 14> 직무태도 변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과 (전체대상)

문항	요인분석		신뢰도
	조직몰입	직무만족	Cronbach's α
Ⅲ-4	.841	.249	.901
Ⅲ-2	.839	.290	
Ⅲ-5	.797	.182	
Ⅲ-1	.796	.309	
Ⅲ-3	.775	.215	
Ⅱ-4	.266	.829	.879
Ⅱ-2	.271	.817	
Ⅱ-1	.163	.807	
Ⅱ-3	.243	.743	
Ⅱ-5	.258	.730	
Eigen-value	3.58	3.41	
분산설명(%)	35.75	34.14	
누적(%)	35.75	69.89	

2. 경비경찰 대상 모형

(1) 독립변수

경비경찰만을 대상으로 직무스트레스에 관한 10개 항목을 사용하여 요인분석을 한 결과 아래의 <표15>와 같이 선행연구의 이론적 구조와 동일한 총 3개의 요인으로 추출되었다. 이 3개 요인의 직무스트레스에 대한 총 설명력은 약 72.27%로 높은 수준을 보였다.

첫 번째 요인은 역할과다로 명명하였으며 고유값은 3.50, 설명력은 34.93%로 나타났다. 두 번째 요인은 역할갈등으로 명명하였으며 고유값은 2.23, 설명력은 약 22.37%로 나타났다. 세 번째 요인은 역할모호로 명명하였으며 고유값은 1.50, 설명력은 14.97%로 나타났다.

각각의 문항들의 신뢰도 분석을 실시하여 Cronbach's α 계수를 확인한 결과 역할과다는 0.941으로 나타나고 역할갈등은 0.813로 나타나 높은 수치를 보였다. 다만, 역할모호의 경우 0.560으로 0.6보다 낮은 값이 나타났지만 본 연구에서 사용된 다른 변수들의 Cronbach's α 값들이 대부분 높게 나타나 설문문의 전체적인 신뢰성은 확보되었다고 할 수 있다.

<표 15> 직무스트레스 변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과
(경비경찰 대상)

문항	요인분석			신뢰도
	역할과다	역할갈등	역할모호	Cronbach's α
I -8	.946	-.055	.033	.941
I -10	.926	.036	-.022	
I -7	.919	-.039	-.008	
I -9	.896	.012	-.053	
I -3	.019	.906	-.028	.813
I -1	-.027	.883	-.082	
I -2	-.039	.744	.062	
I -5	-.053	-.023	.840	.560
I -6	.165	.116	.791	
I -4	-.244	-.240	.387	
Eigen-value	3.50	2.23	1.50	
분산설명(%)	34.93	22.37	14.97	
누적(%)	34.93	57.30	72.27	

(2) 종속변수

경비경찰만을 대상으로 직무태도에 관한 10개 항목을 사용하여 요인분석을 한 결과 아래의 <표16>와 같이 선행연구의 이론적 구조와 동일한 총 2개의 요인으로 추출되었다. 이 2개 요인의 직무태도에 대한 총 설명력은 약 53.77%로 나타났다.

첫 번째 요인은 조직몰입으로 명명하였으며 고유값은 2.70, 설명력은 27.02%로 나타났다. 두 번째 요인은 직무만족으로 명명하였으며 고유값은 2.68, 설명력은 약 26.75%로 나타났다.

각각의 문항들의 신뢰도 분석을 실시하여 Cronbach's α 계수를 확인한 결과 조직몰입은 0.786로 나타나고 직무만족은 0.770로 나타나 척도의 신뢰성은 확보되었다고 볼 수 있다.

<표 16> 직무태도 변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과
(경비경찰 대상)

문항	요인분석		신뢰도
	조직몰입	직무만족	Cronbach's α
Ⅲ-4	.762	.083	.786
Ⅲ-3	.745	.072	
Ⅲ-2	.743	.214	
Ⅲ-1	.733	.211	
Ⅲ-5	.578	.265	
Ⅱ-4	.076	.789	.770
Ⅱ-1	.253	.769	
Ⅱ-5	.159	.699	
Ⅱ-2	.118	.696	
Ⅱ-3	.187	.562	
Eigen-value	2.70	2.68	
분산설명(%)	27.02	26.75	
누적(%)	27.02	53.77	

3. 전투경찰순경 대상 모형

(1) 독립변수

전투경찰순경만을 대상으로 직무스트레스에 관한 10개 항목을 사용하여 요인분석을 한 결과 아래의 <표17>와 같이 선행연구의 이론적 구조와 동일한 총 3개의 요인으로 추출되었다. 이 3개 요인의 직무스트레스에 대한 총 설명력은 약 74.09%로 높은 수준을 보였다.

첫 번째 요인은 역할과다로 명명하였으며 고유값은 2.89, 설명력은 28.92%로 나타났다. 두 번째 요인은 역할갈등으로 명명하였으며 고

유값은 2.26, 설명력은 약 22.60%로 나타났다. 세 번째 요인은 역할 모호로 명명하였으며 고유값은 2.26, 설명력은 22.57%로 나타났다.

각각의 문항들의 신뢰도 분석을 실시하여 Cronbach's α 계수를 확인한 결과 역할과다는 0.870으로 나타나고 역할갈등은 0.820로 나타났다으며, 역할모호는 0.815로 나타나 모두 높은 수치를 보였다. 이에 척도의 신뢰성은 확보되었다고 볼 수 있다.

<표 17> 직무스트레스 변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과
(전투경찰순경 대상)

문항	요인분석			신뢰도
	역할과다	역할모호	역할갈등	Cronbach's α
I -8	.865	.150	.075	.870
I -9	.862	-.162	.128	
I -10	.825	-.091	.106	
I -7	.822	-.044	.032	
I -5	-.024	.866	-.055	.820
I -6	.012	.857	.053	
I -4	-.116	.836	-.202	
I -2	.045	-.049	.920	.815
I -1	.065	-.126	.878	
I -3	.153	-.009	.748	
Eigen-value	2.89	2.26	2.26	
분산설명(%)	28.92	22.60	22.57	
누적(%)	28.92	51.52	74.09	

(2) 종속변수

경비경찰만을 대상으로 직무태도에 관한 10개 항목을 사용하여 요인분석을 한 결과 아래의 <표18>와 같이 선행연구의 이론적 구조

와 동일한 총 2개의 요인으로 추출되었다. 이 2개 요인의 직무태도에 대한 총 설명력은 약 77.63%로 높게 나타났다.

첫 번째 요인은 조직몰입으로 명명하였으며 고유값은 3.99, 설명력은 39.91%로 나타났다. 두 번째 요인은 직무만족으로 명명하였으며 고유값은 3.77, 설명력은 약 37.72%로 나타났다.

각각의 문항들의 신뢰도 분석을 실시하여 Cronbach's α 계수를 확인한 결과 조직몰입은 0.937로 나타나고 직무만족은 0.913로 모두 매우 높게 나타나 척도의 신뢰성은 확보되었다고 볼 수 있다.

<표 18> 직무태도 변수의 타당도 및 신뢰도 분석결과
(전투경찰순경 대상)

문항	요인분석		신뢰도
	조직몰입	직무만족	Cronbach's α
Ⅲ-4	.882	.303	.937
Ⅲ-2	.863	.344	
Ⅲ-1	.857	.314	
Ⅲ-5	.849	.201	
Ⅲ-3	.755	.340	
Ⅱ-2	.315	.857	.913
Ⅱ-3	.231	.841	
Ⅱ-4	.366	.831	
Ⅱ-1	.217	.807	
Ⅱ-5	.332	.724	
Eigen-value	3.99	3.77	
분산설명(%)	39.91	37.72	
누적(%)	39.91	77.63	

제3절 변수의 기초통계량

1. 전체 대상

다음은 직무스트레스와 직무태도에 대한 조사대상자 전체의 기초통계량을 보여준다. 우선, 전체 직무스트레스에 대한 인식은 5점 척도에서 평균 3.27로 보통보다 조금 높은 수준으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인별로 살펴보면 역할모호가 3.84로 가장 높게 나타났으며 표준편차도 세 가지 직무스트레스 요인 중에서 가장 낮게 나타났다. 다음으로 역할갈등의 평균은 3.19, 역할과다의 평균은 2.80 순으로 나타났다.

직무태도의 경우 평균이 3.46으로 나타나 직무태도 수준은 평균적으로 높게 나타난 편이며, 하위요소별로 살펴보면 직무만족의 평균은 3.15, 조직몰입의 평균은 3.78로 직무만족이 조직몰입에 비해 상대적으로 낮은 수치를 보였다.

이러한 결과는 집회시위를 담당하는 경찰이 자신의 역할과 책임이 분명히 정의되어 있지 않은 점에서 비교적 많은 직무스트레스를 받고 있으며, 업무량에서 오는 직무스트레스 수준은 비교적 낮게 인식하고 있음을 보여준다. 직무태도의 경우에는 직무만족은 보통보다 조금 높은 수준으로 그다지 높지 않은 수준으로 나타나 집회시위 담당 경찰들이 높은 직무만족도를 보여준다고는 볼 수 없지만, 그럼에도 불구하고 조직몰입의 수준은 비교적 높게 나타나 조직에 대한 애착이나 사명감 등은 가지고 업무를 수행한다고 볼 수 있다.

<표 19> 직무스트레스와 직무태도의 기초통계량 (전체대상)

변수	구분	N	평균	중위수	최빈값	표준편차
직무스트레스	전체	360	3.27	3.21	3.11	.465
	역할갈등	360	3.19	3.34	3.67	.855
	역할모호	360	3.84	4.00	4.00	.573
	역할과다	360	2.80	2.75	3.00	.893
직무태도	전체	360	3.46	3.50	3.30	.622
	직무만족	360	3.15	3.00	3.00	.714
	조직몰입	360	3.78	3.80	4.00	.693

2. 경비경찰 대상

다음은 직무스트레스와 직무태도에 대한 경비경찰의 기초통계량을 보여준다. 우선, 전체 직무스트레스에 대한 인식은 5점 척도에서 평균 3.50으로 조사대상자 전체의 수준보다 조금 더 높은 수준으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인별로 살펴보면 역할모호가 3.76으로 가장 높게 나타났으며 표준편차도 세 가지 직무스트레스 요인 중에서 가장 낮게 나타났다. 다음으로 역할갈등의 평균은 3.50, 역할과다의 평균은 3.20 순으로 나타났다.

직무태도의 경우 평균이 3.47로 나타나 직무태도 수준은 평균적으로 높게 나타난 편이며, 하위요소별로 살펴보면 직무만족의 평균은 3.06, 조직몰입의 평균은 3.89로 직무만족이 조직몰입에 비해 상대적으로 낮은 수치를 보였다.

이러한 결과를 조사대상자 전체 평균과 비교해보았을 때 경비경찰

은 직무스트레스 요인 중 역할갈등 요인과 역할과다 요인에서 직무스트레스를 보다 많이 받고 있으며, 직무만족 수준은 낮지만 자신의 직장에 대한 조직몰입도는 비교적 더 높다는 사실을 알 수 있다.

<표 20> 직무스트레스와 직무태도의 기초통계량 (경비경찰 대상)

변수	구분	N	평균	중위수	최빈값	표준편차
직무스트레스	전체	160	3.50	3.47	3.14	.430
	역할갈등	160	3.54	3.67	3.67	.741
	역할모호	160	3.76	3.67	4.00	.509
	역할과다	160	3.20	3.50	3.75	.974
직무태도	전체	160	3.47	3.45	3.30	.424
	직무만족	160	3.06	3.00	3.00	.515
	조직몰입	160	3.89	3.80	3.60	.489

3. 전투경찰순경 대상

다음은 직무스트레스와 직무태도에 대한 전투경찰순경의 기초통계량을 보여준다. 우선, 전체 직무스트레스에 대한 인식은 5점 척도에서 평균 3.10으로 조사대상자 전체의 수준 및 경비경찰의 수준보다 낮게 나타났다. 직무스트레스의 하위요인별로 살펴보면 역할모호가 3.90으로 가장 높게 나타났으며 표준편차도 세 가지 직무스트레스 요인 중에서 가장 낮게 나타났다. 다음으로 역할갈등의 평균은 2.90, 역할과다의 평균은 2.49 순으로 나타났다.

직무태도의 경우 평균이 3.46로 나타나 직무태도 수준은 평균적으로 높게 나타난 편이며, 하위요소별로 살펴보면 직무만족의 평균은 3.22, 조직몰입의 평균은 3.70로 직무만족이 조직몰입에 비해 상대적으로 낮은 수치를 보였다.

이러한 결과를 조사대상자 전체 평균 및 경비경찰의 평균과 비교해보았을 때 전투경찰순경은 전반적인 직무스트레스 수준은 경비경찰에 비하여 낮지만 역할모호에서 오는 직무스트레스 수준은 상대적으로 매우 높다는 점을 알 수 있는데, 이는 군생활에서 오는 예측 불가능성에서 비롯되는 부분이 있는 것으로 보인다.

<표 21> 직무스트레스와 직무태도의 기초통계량 (전투경찰순경 대상)

변수	구분	N	평균	중위수	최빈값	표준편차
직무스트레스	전체	200	3.10	3.11	3.11	.413
	역할갈등	200	2.90	3.00	2.33	.837
	역할모호	200	3.90	4.00	4.00	.614
	역할과다	200	2.49	2.25	2.00	.675
직무태도	전체	200	3.46	3.50	3.30	.744
	직무만족	200	3.22	3.20	4.00	.835
	조직몰입	200	3.70	3.80	4.00	.811

제4절 변수간의 상관관계 분석

1. 전체 대상 모형

회귀분석에 앞서 변수들 간의 관계와 방향성을 살펴보고 다중공선성 존재여부를 검정하기 위하여 변수들 간의 상관관계를 분석하였다. 보통 두 변수 간의 상관계수가 0.7 또는 0.6 이상으로 나타나면 다중공선성을 의심하게 된다. 분석결과 다음 <표22>와 같이 변수들 간의 상관계수들은 모두 0.6 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 존재하지 않는다고 볼 수 있다.

종속변수인 직무만족을 중심으로 다른 변수들과의 상관관계를 살펴보면, 계급과 직무만족을 제외한 모든 변수들과 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났다.

독립변수인 직무스트레스의 세 가지 요인 중 역할갈등과 역할과다는 직무만족과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 역할갈등의 상관계수는 $-.390(p<.01)$, 역할과다의 상관계수는 $-.346(p<.01)$ 으로 나타났다. 역할모호는 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 상관계수는 $.145(p<.01)$ 로 나타났다. 개인적 변수인 연령과 가계월소득은 직무만족과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 연령의 상관계수는 $-.188(p<.01)$, 가계월소득의 상관계수는 $-.372(p<.01)$ 로 나타났다.

종속변수인 조직몰입을 중심으로 다른 변수들과의 상관관계를 살펴보면, 역할모호와 조직몰입, 연령과 조직몰입을 제외한 모든 변수들과 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났다.

역할갈등과 역할과다는 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 역할갈등의 상관계수는 $-.161(p<.01)$, 역할과다의 상관계수는 $-.118(p<.05)$ 로 나타났다. 역할과다와 조직몰입의 경우 정

(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않은 것으로 드러났다. 계급은 조직몰입과 정(+)의 상관관계를 보였고 상관계수는 .143($p<.01$)이었으며, 가계월소득은 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 보였고 상관계수는 -.161($p<.01$)이었다.

<표 22> 변수 간 상관관계 분석결과 (전체대상)

	역할 갈등	역할 모호	역할 과다	직무 만족	조직 몰입	연령	계급	가계 월소득
역할 갈등	1							
역할 모호	-.147**	1						
역할 과다	.221**	-.100	1					
직무 만족	-.390**	.145**	-.346**	1				
조직 몰입	-.161**	.072	-.118*	.562**	1			
연령	.352**	-.030	.433**	-.188**	.027	1		
계급	.342**	-.095	.334**	-.072	.143**	.768**	1	
가계 월소득	.186**	-.096	.079	-.372**	-.161**	.147**	.209**	1

* $p<.05$, ** $p<.01$

2. 경비경찰 대상 모형

경비경찰을 대상으로 한 분석에서 역시 다음 <표23>와 같이 변수들 간의 상관계수들은 모두 0.7 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 존재하지 않는다고 볼 수 있다.

종속변수인 직무만족을 중심으로 다른 변수들과의 상관관계를 살펴보면, 역할갈등, 역할과다, 연령과는 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났으며, 역할모호, 계급, 가계월소득과는 통계적으로 유의하지

않은 관계인 것으로 나타났다.

독립변수인 직무스트레스의 세 가지 요인 중 역할갈등과 역할과다는 직무만족과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 역할갈등의 상관계수는 $-.284(p<.01)$, 역할과다의 상관계수는 $-.486(p<.01)$ 으로 나타났다. 개인적 변수인 연령은 직무만족과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 상관계수는 $-.323(p<.01)$ 으로 나타났다.

종속변수인 조직몰입을 중심으로 다른 변수들과의 상관관계를 살펴보면, 역할모호, 역할과다, 연령과는 유의한 관계를 가지는 것으로 나타났으며, 역할갈등, 계급, 가계월소득과는 통계적으로 유의하지 않은 관계인 것으로 나타났다.

역할모호와 역할과다는 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 역할모호의 상관계수는 $-.230(p<.01)$, 역할과다의 상관계수는 $-.275(p<.01)$ 로 나타났다. 연령은 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 가지며 상관계수는 $-.240(p<.01)$ 인 것으로 나타났다.

<표 23> 변수 간 상관관계 분석결과 (경비경찰 대상)

	역할 갈등	역할 모호	역할 과다	직무 만족	조직 몰입	연령	계급	가계 월소득
역할 갈등	1							
역할 모호	-.047	1						
역할 과다	-.021	-.028	1					
직무 만족	-.284**	-.138	-.486**	1				
조직 몰입	-.061	-.230**	-.275**	.428**	1			
연령	.194*	.145	.282**	-.323**	-.240**	1		
계급	.102	-.031	-.078	.045	.011	.428**	1	
가계 월소득	-.011	-.081	-.082	.021	.045	.178*	.626**	1

* $p<.05$, ** $p<.01$

3. 전투경찰순경 대상 모형

전투경찰순경을 대상으로 한 분석에서 역시 다음 <표24>와 같이 변수들 간의 상관관계수들은 모두 0.7 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 존재하지 않는다고 볼 수 있다.

종속변수인 직무만족을 중심으로 다른 변수들과의 상관관계를 살펴보면, 연령과 계급을 제외하고는 모두 유의한 관계인 것으로 나타났다.

독립변수인 직무스트레스의 세 가지 요인 중 역할갈등과 역할과다는 직무만족과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 역할갈등의 상관관계수는 $-.425(p<.01)$, 역할과다의 상관관계수는 $-.269(p<.01)$ 으로 나타났다. 역할모호의 경우 직무만족과 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며 상관관계수는 $.246(p<.01)$ 로 나타났다. 개인적 변수인 가계월소득은 직무만족과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 상관관계수는 $-.526(p<.01)$ 으로 나타났다.

종속변수인 조직몰입을 중심으로 다른 변수들과의 상관관계를 살펴보면, 연령과 계급을 제외하고는 모든 변수와 유의한 관계인 것으로 나타났다.

역할갈등과 역할과다는 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 역할갈등의 상관관계수는 $-.305(p<.01)$, 역할과다의 상관관계수는 $-.159(p<.01)$ 로 나타났다. 역할모호의 경우 조직몰입과 정(+)의 상관관계를 갖고 상관관계수는 $.218$ 인 것으로 나타났다. 가계월소득은 조직몰입과 부(-)의 상관관계를 가지며 상관관계수는 $-.269(p<.01)$ 인 것으로 나타났다.

<표 24> 변수 간 상관관계 분석결과 (전투경찰순경 대상)

	역할 갈등	역할 모호	역할 과다	직무 만족	조직 몰입	연령	계급	가계 월소득
역할 갈등	1							
역할 모호	-.152*	1						
역할 과다	.204**	-.092	1					
직무 만족	-.425**	.246**	-.269**	1				
조직 몰입	-.305**	.218**	-.159*	.633**	1			
연령	.049	.027	.051	-.015	-.009	1		
계급	-.054	.073	-.054	.102	.074	.021	1	
가계 월소득	.261**	-.087	.163*	-.526**	-.269**	.007	.016	1

*p<.05, **p<.01

제5절 가설검증

직무스트레스와 직무태도 간의 관계를 검증하기 위하여 모든 변수들을 동시에 투입한 다중회귀분석을 실시하였다. 이 때 다중공선성 문제를 더욱 엄격하게 진단하기 위하여 공차한계(Tolerance)와 분산팽창요인(VIF, Variance Inflation Factor)을 살펴보았다. 허용기준으로 공차한계는 .10 이하, 분산팽창요인은 10 이하를 적용하였다.

1. 가설1의 검증 (전체 대상 회귀모형)

가설1-1 : 경찰의 직무스트레스의 역할갈등요인은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2 : 경찰의 직무스트레스의 역할모호요인은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-3 : 경찰의 직무스트레스의 역할과다요인은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-4 : 경찰의 직무스트레스의 역할갈등요인은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-5 : 경찰의 직무스트레스의 역할모호요인은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-6 : 경찰의 직무스트레스의 역할과다요인은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

우선 집회시위를 담당하는 경찰의 직무스트레스와 직무태도와의 관계를 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석 결과는 <표25>와 같다.

먼저 직무스트레스의 하위요인들이 직무만족에 미치는 영향을 살

펴보면 역할갈등($\beta = -.313, p < .01$)과 역할과다($\beta = -.286, p < .01$)은 직무만족에 부(-)의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 역할모호($\beta = .065$)는 직무만족에 유의확률 .05 수준에서 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-1과 가설 1-3은 채택되었으며, 가설 1-2는 기각되었다. 이러한 결과는 역할갈등, 역할모호는 직무만족에 유의미한 영향을 미치고 역할과다는 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는다는 결과를 보인 유영현(2009)의 선행연구와 역할갈등, 역할모호, 역할과다 모두 직무만족에 유의미한 영향을 미친다는 결과를 보인 김구(2005)의 선행연구와는 다른 결과이다. 이는 위의 선행연구들은 모든 부서에 근무하는 전체경찰관을 대상으로 한 연구임에 반해, 본 연구는 경비부서에 근무하는 경비경찰과 전투경찰순경을 대상으로 한 연구라는 점에서 기인한 결과인 것으로 보인다.

다음으로 직무스트레스의 하위 요인들이 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보면 직무만족의 경우와 마찬가지로 역할갈등($\beta = -.180, p < .01$)과 역할과다($\beta = -.137, p < .05$)는 조직몰입에 부(-)의 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 역할모호($\beta = .048$)은 조직몰입에 유의확률 .05 수준에서 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1-4와 1-6은 채택되었으며, 가설 1-5는 기각되었다. 이러한 결과는 역할갈등, 역할모호는 조직몰입에 유의미한 영향을 미치고 역할과다는 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는다는 유영현(2009)의 선행연구와 역할모호, 역할과다는 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지만 역할갈등은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는다는 결과를 보인 김구(2005)의 선행연구와는 다른 결과이다. 이는 위의 선행연구들은 모든 부서에 근무하는 전체경찰관을 대상으로 한 연구임에 반해, 본 연구는 경비부서에 근무하는 경비경찰과 전투경찰순경을 대상으로 한 연구라는 점에서 기인한 결과인 것

으로 보인다.

한편, 개인적 특성 중에서는 연령($\beta = -.150$, $p < .05$)과 가계월소득($\beta = -.330$, $p < .01$)은 직무만족에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 계급($\beta = .321$, $p < .01$)은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 구체적으로 살펴보면 나이가 많은 경찰일수록 직무만족도가 낮아진다고 볼 수 있는데 이는 우제태(2007)의 선행연구와 일치하는 결과이다. 그리고 계급이 높은 경찰일수록 직무만족도가 높다고 할 수 있는데 이는 박선영(2010), 박주상·조호대(2011)의 선행연구와 일치하는 결과이다. 다만, 본 연구에서 연령과 계급이 상관계 분석에서는 유의미한 정(+)의 상관계수를 보였다는 점, 그리고 김보환(2001), 하상균(2011), 윤현석·이동원(2013) 등의 선행연구에서는 연령과 계급이 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는다고 나타났다는 점 등을 볼 때 경찰공무원의 연령·계급과 직무만족 간의 관계에 대하여는 일관된 연구결과가 나타나고 있지 않다고 볼 수 있으므로 앞으로 이 부분에 대한 보다 심도있는 연구와 분석이 필요할 것으로 보인다.

<표 25> 다중회귀분석 결과 (전체대상 모형)

종속 변수	독립변수	B	표준 오차	β	t값	유의확률
직무 만족	상수	4.869	.280		17.371	.000
	역할갈등	-.261	.039	-.313	-6.693	.000**
	역할모호	.081	.054	.065	1.491	.137
	역할과다	-.229	.038	-.286	-6.013	.000**
	연령	-.152	.072	-.150	-2.127	.034*
	계급	.112	.024	.321	4.725	.000**
	가계월소득	-.191	.025	-.330	-7.485	.000**
	R=.599, $R^2=.358$, 수정된 $R^2=.348$, F=32.868, p=.000, Durbin-Watson=2.090					
조직 몰입	상수	4.415	.317		13.926	.000
	역할갈등	-.146	.044	-.180	-3.302	.001**
	역할모호	.058	.061	.048	.946	.345
	역할과다	-.107	.043	-.137	-2.472	.014*
	연령	-.113	.081	-.115	-1.394	.164
	계급	.129	.027	.380	4.796	.000**
	가계월소득	-.098	.029	-.175	-3.400	.001**
	R=.358, $R^2=.128$, 수정된 $R^2=.113$, F=8.646, p=.000, Durbin-Watson=1.897					

*p<.05, **p<.01

2. 가설2의 검증

가설2-1: 경비경찰과 전투경찰순경 간에 역할갈등 수준에는 차이가 있을 것이다.

가설2-2: 경비경찰과 전투경찰순경 간에 역할모호 수준에는 차이가 있을 것이다.

가설2-3: 경비경찰과 전투경찰순경 간에 역할과다 수준에는 차이가 있을 것이다.

가설2-4: 경비경찰과 전투경찰순경 간에 직무만족 수준에는 차이가 있을 것이다.

가설2-5: 경비경찰과 전투경찰순경 간에 조직몰입 수준에는 차이가 있을 것이다.

두 번째 가설을 검증하기 위하여 양 집단간에 t-test를 실시하였다. 분석결과는 <표26>, <표27>와 같다.

먼저 직무스트레스 수준의 경우 역할갈등요인($t=7.493$, $p<.01$), 역할모호요인($t=-2.221$, $p<.05$), 역할과다요인($t=8.140$, $p<.01$) 모두 경비경찰과 전투경찰순경 간에 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 구체적으로 역할갈등의 경우 경비경찰은 평균 3.54, 전투경찰순경은 평균 2.90의 수치를 보여 경비경찰이 더 높은 역할갈등적 직무스트레스를 겪는 것으로 나타났으며, 역할과다의 경우 경비경찰이 평균 3.20, 전투경찰순경은 평균 2.49로 경비경찰이 더 높은 역할과다적 직무스트레스를 겪는 것으로 나타났다. 다만, 역할모호의 경우 경비경찰은 평균 3.77, 전투경찰순경은 평균 3.90의 수치를 보여 전투경찰순경이 더 높은 역할모호적 직무스트레스를 겪는 것으로 나타났다. 이는 전투경찰대설치법 제1조 제1항과 전투경찰순경 등 관리규칙 제2조에서 명시하고 있듯이 전투경찰순경의 임무는 치안업무의 보조라는

점에 기인하는 것으로 보인다. 즉, 전투경찰순경은 집회시위 관리에 있어 경비경찰에 비하여 후방부에 배치되고 직접적인 검거나 체포 등의 활동은 하지 않는 등 보조적인 역할만을 수행한다는 점 때문에 역할과다적 직무스트레스 수준은 낮은 것으로 해석된다. 한편, 정해진 역할이 명확하지 않고 보조적인 역할을 수행한다는 점 때문에 역할보호적 직무스트레스 수준은 오히려 더 높은 것으로 해석된다.

다음으로 직무태도의 경우도 직무만족($t=-2.170, p<.05$), 조직몰입($t=2.592, p<.05$) 모두 경비경찰과 전투경찰순경 간에 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 직무만족의 경우 경비경찰은 평균 3.06, 전투경찰순경은 평균 3.22의 수치를 보여 경비경찰이 더 낮은 직무만족 수준을 보였다. 반면, 조직몰입의 경우 경비경찰은 평균 3.89, 전투경찰순경은 평균 3.70의 수치를 보여 경비경찰이 더욱 높은 조직몰입 수준을 보였다. 이는 경비경찰이 직무만족도는 전투경찰순경보다 낮음에도 불구하고 조직몰입도는 전투경찰순경보다 더 높은 양상을 보여준다는 점에서 매우 특이하다고 할 수 있다. 이는 경비경찰의 경우 대부분 순경공채 출신으로 자신이 경찰을 직업으로 삼고자 하여 시험 등을 통하여 입직하였다는 점에서 자신이 직업으로 선택한 조직에 대한 강한 애착, 소속감, 자긍심 등이 강하게 존재하는 반면, 전투경찰순경의 경우에는 직업의 개념이 아닌 군복무의 일환으로 경찰업무를 수행하고 있다는 점에서 조직에 대한 애착, 소속감, 자긍심 등이 정식직원인 경비경찰에 비해 낮은 수준을 보인다고 해석할 수 있다. 김상균(2011)이 지적하듯 전투경찰순경은 환경의 특성상 자기 자신의 가치 등에 대해 생각해 볼 기회가 거의 없는 편이기 때문에 자아존중감이 감소될 수 있고, 군 생활에서 오는 수직적인 상하관계, 지속적인 훈련 등과 같은 특수한 상황으로 인해 현역군인들이 비해서 자살, 복무이탈 등 군 복무 부적응으로

인한 다양한 문제들이 야기되고 있는 실정이며 이러한 요인들이 전투경찰순경의 조직몰입의 장애요인이라고 할 수 있을 것이다.

<표 26> 직무스트레스 t-검정 결과

구분	평균		표준편차		t값	p값
	경비경찰 (n=160)	전투경찰 순경 (n=200)	경비경찰	전투경찰 순경		
역할 갈등	3.54	2.90	.741	.837	7.493	.000**
역할 모호	3.77	3.90	.509	.613	-2.221	.027*
역할 과다	3.20	2.49	.974	.675	8.140	.000**

*p<.05, **p<.01

<표 27> 직무태도 t-검정 결과

구분	평균		표준편차		t값	p값
	경비경찰 (n=160)	전투경찰 순경 (n=200)	경비경찰	전투경찰 순경		
직무 만족	3.06	3.22	.515	.835	-2.170	.031*
조직 몰입	3.89	3.70	.489	.812	2.592	.010*

*p<.05, **p<.01

3. 가설3의 검증 (경비경찰과 전투경찰순경을 구분한 회귀모형)

가설3-1 : 역할갈등이 직무만족에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타날 것이다.

가설3-2 : 역할모호가 직무만족에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타날 것이다.

가설3-3 : 역할과다가 직무만족에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타날 것이다.

가설3-4 : 역할갈등이 조직몰입에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타날 것이다.

가설3-5 : 역할모호가 조직몰입에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타날 것이다.

가설3-6 : 역할과다가 조직몰입에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타날 것이다.

경비경찰과 전투경찰순경 간에 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향력에 차이가 있는지를 검증하기 위하여 두 집단을 분리하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과는 <표28>와 같다. 분석결과 역할갈등, 역할요인, 역할모호가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 모두 다르게 나타났다. 따라서 가설3은 채택되었다.

구체적으로 종속변수 중 직무만족을 중심으로 살펴보면, 경비경찰의 경우 역할과다($\beta = -.439, p < .01$), 역할갈등($\beta = -.284, p < .01$), 역할모호($\beta = -.141, p < .05$) 순으로 직무만족에 영향력을 미친 반면, 전투경찰순경의 경우에는 역할갈등($\beta = -.261, p < .01$), 역할모호($\beta = .151, p < .01$), 역할과다($\beta = -.128, p < .05$) 순으로 직무만족에 영향을 미치는

것으로 나타났다. 즉, 경비경찰의 경우 역할과다 요인($\beta = -.439$, $p < .01$)이 직무만족에 가장 큰 영향력을 미치고 있으나, 전투경찰순경의 경우에는 역할과다 요인($\beta = -.128$, $p < .05$)가 직무만족에 가장 작은 영향력을 미치고, 역할갈등 요인($\beta = -.261$, $p < .01$)이 직무만족에 가장 큰 영향력을 미치고 있다는 것을 알 수 있다.

다음으로 종속변수 중 조직몰입을 중심으로 살펴보면, 직무만족의 경우에서와 마찬가지로 경비경찰의 경우 역할과다 요인($\beta = -.214$, $p < .01$)이 조직몰입에 가장 큰 영향력을 미치고 있으나, 전투경찰순경의 경우에는 역할갈등 요인($\beta = -.215$)이 가장 큰 영향력을 미치고 있다. 그런데 경비경찰의 경우 역할갈등 요인은 조직몰입에 유의확률 .05 수준에서 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났으며, 전투경찰순경의 경우 역할과다 요인이 조직몰입에 유의확률 .05 수준에서 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다.

한편, 개인적 특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 비교하여 보면, 경비경찰의 경우 계급($\beta = .184$, $p < .05$)이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치고 있는 반면, 전투경찰순경의 경우 가계월소득($\beta = -.425$, $p < .01$)이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 연령의 경우 경비경찰의 경우에는 직무만족에 유의한 영향을 미치지만($\beta = -.182$, $p < .05$) 전투경찰순경의 경우에는 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 또한 경비경찰의 경우 조직몰입에 유의확률 .05 수준에서 유의한 영향을 주는 개인적 변수는 없는 것으로 나타났으며, 전투경찰순경의 경우 가계월소득($\beta = -.189$, $p < .01$)만이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 28> 경비경찰 및 전투경찰순경 구분 다중회귀분석 결과
(경비경찰 대상 모형 및 전투경찰순경 대상 모형)

구분		경비경찰					전투경찰순경				
종속 변수	독립 변수	B	표준 오차	β	t값	유의 확률	B	표준 오차	β	t값	유의 확률
직무 만족	상수	5.011	.390		12.849	.000**	4.189	1.340		3.127	.002**
	역할 갈등	-.197	.046	-.284	-4.329	.000**	-.260	.058	-.261	-4.463	.000**
	역할 모호	-.142	.066	-.141	-2.148	.033*	.207	.076	.152	2.715	.007**
	역할 과다	-.232	.036	-.439	-6.374	.000**	-.158	.070	-.128	-2.250	.026*
	연령	-.135	.058	-.182	-2.318	.022*	.014	.652	.001	.021	.983
	계급	.103	.051	.184	2.005	.047*	.083	.059	.077	1.393	.165
	가계 월소득	-.052	.039	-.112	-1.351	.179	-.268	.036	-.425	-7.393	.000**
		R=.615, R ² =.378, 수정된 R ² =.354, F=15.495, p=.000, Durbin-Watson=2.445					R=.644, R ² =.415, 수정된 R ² =.396, F=22.790, p=.000, Durbin-Watson=2.080				
조직 몰입	상수	5.305	.432		12.279	.000**	3.910	1.556		2.513	.013*
	역할 갈등	-.034	.051	-.051	-.667	.506	-.209	.068	-.215	-3.082	.002**
	역할 모호	-.206	.073	-.214	-2.804	.006**	.211	.088	.159	2.383	.018*
	역할 과다	-.117	.040	-.232	-2.894	.004**	-.081	.082	-.067	-.991	.323
	연령	-.113	.065	-.160	-1.744	.083	.009	.757	.001	.012	.991
	계급	.032	.057	.061	.572	.568	.052	.069	.050	.753	.452
	가계 월소득	-.001	.043	-.002	-.020	.984	-.116	.042	-.189	-2.746	.007**
		R=.394, R ² =.155, 수정된 R ² =.122, F=4.681, p=.000, Durbin-Watson=1.632					R=.407, R ² =.166, 수정된 R ² =.140, F=6.382, p=.000, Durbin-Watson=1.950				

*p<.05, **p<.01

제5장 결론

제1절 연구결과의 요약

본 연구는 경찰의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향을 분석하고 경비경찰과 전투경찰순경 간의 차이를 분석하고자 하였다. 이를 위해 2013년 11월 중 서울지방경찰청 제1기동단에 근무하는 경비경찰과 전투경찰순경을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그리고 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계 분석, t-검정, 다중회귀분석 등을 실시하였다. 분석결과를 요약하자면 다음과 같다.

첫째, 다중회귀분석을 통해 경찰의 직무스트레스는 직무태도에 부정적인 영향을 미친다는 결과가 도출되었다. 다만, 직무스트레스 요인 중 역할갈등 요인과 역할과다 요인은 직무만족 및 조직몰입에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 역할모호 요인은 직무만족 및 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 따라서 가설1-1, 가설1-3, 가설1-4, 가설1-6은 채택되었고, 가설1-2, 가설1-4는 기각되었다.

둘째, t-검정을 통해 경비경찰과 전투경찰순경 간에 직무스트레스 및 직무태도 수준에 차이가 있음을 확인하였다. 직무스트레스 수준의 경우 역할갈등 요인, 역할모호 요인, 역할과다 요인 모두 경비경찰과 전투경찰순경 간에 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설2는 채택되었다. 구체적으로 역할갈등 요인과 역할과다 요인은 경비경찰이 더욱 높은 수치를 보였으며, 역할모호 요인은 전투경찰순경이 더 높은 수치를 보였다. 직무태도의 경우도 직무만족과 조직몰입 모두 경비경찰과 전투경찰순경 간에 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 직무만족의 경우 경비경찰이 더 낮은 수준을 보였고, 조직몰입의 경우 경비경찰이 더 높은 수준을 나타냈다.

셋째, 다중회귀분석을 통해 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향이 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타남을 확인하였다. 역할갈등, 역할요인, 역할모호가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향은 경비경찰과 전투경찰순경 간에 모두 다르게 나타났으며, 따라서 가설3은 채택되었다. 경비경찰의 경우 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인으로 역할과다, 역할갈등, 역할모호 순으로 영향력을 미친 것으로 나타났고, 전투경찰순경의 경우에는 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인으로 역할갈등, 역할모호, 역할과다 순으로 영향력을 미친 것으로 나타났다. 그리고 경비경찰의 경우 역할갈등 요인은 조직몰입에 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났으며, 전투경찰순경의 경우 역할과다 요인이 조직몰입에 유의한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 한편, 개인적 특성의 경우 경비경찰은 계급이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치고, 전투경찰순경은 가계월소득이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연령의 경우 경비경찰의 경우 경비경찰의 경우에는 직무만족에 유의한 영향을 미치지만 전투경찰순경의 경우에는 직무만족에 유의한 영향을 주지않는 것으로 나타났다.

제2절 연구결과의 정책적 함의

경찰조직은 경찰청을 중심으로 16개의 지방청과 5개의 부속기관 그리고 전국 246개의 경찰서로 구성된 거대하고 복잡한 관료조직이다. 뿐만 아니라 그 업무는 경무, 생활안전, 수사, 형사, 경비, 교통, 정보, 보안, 외사 등 10여개의 부서로 나뉘어진다. 각각의 부서마다 다루는 사건의 종류와 수행하는 업무의 성격은 커다란 차이를 갖는다. 그럼에도 불구하고 기존의 경찰의 직무스트레스에 관한 연구들

은 그러한 요소들을 전혀 고려하지 않았다. 본 연구는 그러한 경찰 업무의 부서별 다양성과 복잡성을 감안하여 연구의 범위를 특정부서(경비)로 국한하였다는 점에서 큰 의의가 있다.

본 연구는 전투경찰순경을 경찰의 직무스트레스 연구대상에 포함시켰다는 점에서도 큰 의미를 가진다. 전투경찰순경은 경비경찰의 업무를 수행하면서도 군인의 신분을 가진 대한민국만의 독특한 경찰제도이다. 날로 늘어만 가는 집회시위에 대응하기 위해서 전투경찰순경 인력은 필수적이다. 하지만 그러한 중요성에도 불구하고 지금까지 전투경찰순경의 직무스트레스에 대한 연구는 거의 전무한 수준이다. 본 연구에서는 전투경찰순경의 직무스트레스가 직무만족 및 조직몰입에 유의미한 부(-)의 영향을 미친다는 점을 확인했으며, 경찰공무원과 전투경찰순경 간에는 유의미한 차이가 있다는 점을 비교·확인함으로써 앞으로의 전투경찰순경 관리에 하나의 시사점을 제공할 수 있다는 점에서 의미를 가진다.

본 연구는 구체적으로 세 가지 점에 대해 확인할 수 있었다. 첫째, 경비경찰 및 전투경찰순경의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향은 일반적인 경찰공무원들과 차이를 보인다는 점을 확인하였다. 즉, 본 연구는 전체 부서 경찰공무원을 대상으로 한 연구인 유영현(2009), 김구(2005)의 선행연구와 다른 결과를 보였다. 이는 다른 부서의 경찰과는 구별되는 경비경찰 업무의 특수성에 기인한 것으로 보인다. 경비경찰 작용은 야기되는 위험이나 위해를 사전에 차단하는 역할을 맡고 있기 때문에 개인의 생명과 재산에 매우 중요한 의미를 가지고 있고 업무수행의 난이도가 상당히 높은 편이다. 뿐만 아니라 경비경찰은 다른 부서의 경찰과는 달리 부대단위로 구성되고 활동하게 된다(김진혁, 2009). 이러한 점들이 경비부서에 근무하는 경찰의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향이 다른 부서의 경찰과 차이를 보이는 이유일 것이다.

둘째, 경비경찰과 전투경찰순경 간에 직무스트레스 수준과 직무태도 수준에 차이가 있음을 확인하였다. 특히 전투경찰순경의 경우 경비경찰에 비하여 직무스트레스 요인 중 역할과다 요인은 낮은 수치를 보였고 역할모호 요인은 높은 수치를 보였다. 이는 전투경찰대설치법 제1조 제1항과 전투경찰순경 등 관리규칙 제2조에서 명시하고 있듯이 전투경찰순경의 임무는 치안업무의 보조라는 점에 기인하는 것으로 보인다. 즉, 전투경찰순경은 집회시위 관리에 있어 경비경찰에 비하여 후방부에 배치되고 직접적인 검거나 체포등의 활동은 하지 않는 등 보조적인 역할만을 수행한다는 점 때문에 역할과다적 직무스트레스 수준은 낮은 것으로 해석된다. 한편, 정해진 역할이 명확하지 않고 보조적인 역할을 수행한다는 점 때문에 역할모호적 직무스트레스 수준은 오히려 더 높은 것으로 해석된다.

한편, 직무만족의 경우 경비경찰이 더 낮은 수준을 보였고, 조직몰입의 경우 경비경찰이 더 높은 수준을 나타냈다. 이는 경비경찰의 경우 대부분 순경공채 출신으로 자신이 경찰을 직업으로 삼고자 하여 시험 등을 통하여 입직하였다는 점에서 자신이 직업으로 선택한 조직에 대한 강한 애착, 소속감, 자긍심 등이 강하게 존재하는 반면, 전투경찰순경의 경우에는 직업의 개념이 아닌 군복무의 일환으로 경찰업무를 수행하고 있다는 점에서 조직에 대한 애착, 소속감, 자긍심 등이 정식직원인 경비경찰에 비해 낮은 수준을 보인다고 해석할 수 있을 것으로 보인다. 또한 전투경찰순경로 근무하고 있는 대부분이 20대 초반이라는 점에서 그들은 청소년기에 해당한다는 점, 그리고 최근 청소년들은 핵가족화로 인한 자기중심적 가치의 확산으로 개성이 분명하고 개인주의적 요소가 강하여 상명하복의 억압적 구조를 특징으로 하는 군대에 적응하기 어려운 측면이 있다는 점 등(장경숙, 2008)은 전투경찰순경의 조직몰입을 하락시키는 요인들이라고 할 수 있을 것이다. 이와 관련하여 전투경찰순경은 현역

군인과는 다른 근무여건과 임무를 수행하고 있다는 점 때문에 이들을 위한 스트레스 대처 및 해소 프로그램을 개발하여 경찰을 포함한 전 부대에 보급하여야 한다는 필요성이 꾸준히 제기되어 오고 있으며(육성필, 2011) 그 도입이 시급한 실정이라고 할 수 있다.

셋째, 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향이 경비경찰과 전투경찰순경 간에 다르게 나타남을 확인하였다. 특히 경비경찰의 경우 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인으로 역할과다, 역할갈등, 역할모호 순으로 영향력을 미친 것으로 나타났고, 전투경찰순경의 경우에는 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인으로 역할갈등, 역할모호, 역할과다 순으로 영향력을 미친 것으로 나타났다. 이는 경비경찰의 경우 집회시위 관리의 보조적인 역할만 담당하는 전투경찰순경과 달리 업무량이 많은 편이고 당직 근무도 잦은 편이기에 역할과다에서 오는 직무스트레스가 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 반면, 전투경찰순경의 경우에는 집회시위 관리의 보조적인 역할을 담당하기에 역할과다에서 오는 직무스트레스보다는 명확한 업무분담이 정해져 있지 않은 데에서 오는 역할모호적 직무스트레스 요인이 직무만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 해석된다. 이러한 점에 비추어 볼 때, 경비경찰의 직무스트레스 수준을 감소시키기 위해서는 과다한 업무량을 줄여주고 교대근무의 부담을 줄여주는 것이 바람직할 것이며, 전투경찰순경의 직무스트레스 수준을 감소시키기 위해서는 그들이 집회시위 관리에 있어서 보조적 역할을 담당할지라도 명확한 업무분장을 규정해주고 그들 스스로 자신의 역할과 책임을 올바르게 인식할 수 있는 교양 등을 활성화할 필요가 있을 것으로 보인다.

제3절 연구의 한계 및 향후 연구 방향

본 연구의 한계 및 향후 연구방향은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자가 서울지역에만 한정되었다는 점이다. 서울 지역에 있는 제1기동단~제5기동단의 경비경찰과 전투경찰순경들의 업무는 모두 동질적인 부분이 강하기 때문에 본 연구가 제1기동단만을 대상으로 하였더라도 대표성이 확보될 수는 있었지만, 이 연구 결과를 전국으로 일반화시키기에는 무리가 있을 것으로 보인다. 왜냐하면 서울지역과 지방지역의 집회시위 발생건수 및 그 폭력성의 정도에 차이가 있기 때문에 경비경찰과 전투경찰순경들이 겪는 직무스트레스 수준에도 차이가 있을 수 있기 때문이다. 따라서 향후 연구에서는 전국의 경비경찰과 전투경찰순경을 대상으로 연구 범위와 대상을 확대해본다면 의미가 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 역할관련 직무스트레스 요인이 전투경찰순경의 직무태도에 유의미한부(-)의 영향을 미친다는 점은 확인했으나, 전투경찰순경의 직무스트레스에 영향을 미치는 다른 요인으로 어떠한 것이 있는지는 확인할 수 없었다. 전투경찰순경의 경우 일반적인 경찰공무원들과는 달리 군생활에서 오는 특유의 스트레스 요인이 있을 것으로 추측됨에도 불구하고 아직까지 전투경찰순경의 직무스트레스에 영향을 미치는 다양한 요인들이 어떠한 것들이 있는지 실증적으로 연구된 바가 없기에 향후 이 부분에 대한 연구가 필요할 것으로 보인다.

셋째, 설문조사 방식을 통한 자료수집 및 연구분석상의 한계가 있을 수 있다. 설문조사 과정에서 응답자가 설문을 정확히 이해하고 신중하게 응답을 했는지에 관하여 설문조사 연구방법의 근본적인 한계가 존재한다. 뿐만 아니라 전투경찰순경은 군인이라는 신분상의 특수성상 바람직한 정답을 고르려고 하는 경향이 존재하는 것으로

보인다. 이에 본 연구에서 연구자는 설문조사에 앞서 전투경찰순경들을 대상으로 바람직한 답을 고르지 말고 솔직한 느낌을 골라달라고 교양을 한 바 있으나, 그것만으로는 이러한 문제가 완벽히 해결되었다고 보긴 어려울 것이다. 이에 향후 심층면접 등의 방법을 통한 추가적인 분석이 이루어진다면 좋을 것이다.

마지막으로, 전투경찰순경의 직무스트레스에 관한 본 연구를 바탕으로 전투경찰순경 부대 내의 가혹행위의 방지 또는 자살방지 등과 관련한 연구가 연계될 수도 있을 것이라고 생각한다. 군부대 내에서 군인들의 인권보호를 위한 연구는 다소 이루어지고 있으나 전투경찰순경의 인권보호를 위한 연구는 아직 미비한 편이다. 본 연구와 같은 전투경찰순경의 직무스트레스에 관한 연구가 앞으로 그들의 인권을 보호하는데 기여하는 연구로도 이어질 수 있을 것이다.

참고문헌

국내문헌

- 강영규 · 박석 · 최성재 · 류재혁 · 강욱 · 윤성철. (2010). 「경찰경비총서」. 경찰대학: 549-556
- 강욱 · 김석범 · 백창현. (2012). 「경찰경무론」. 경찰대학: 128-140
- 권경득 · 최연택. (2010). 지방공무원의 성격유형, 직무행태 및 조직성과에 관한 연구. 「한국지방자치학회보」. 22(4).
- 구종태. (2001). 「경찰공무원의 직무스트레스에 관한 연구」. 영남대 석사학위논문: 6, 26-28
- 김구. (2005). 경찰공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 치안센터 민원담당관을 중심으로. 「한국사회와 행정연구」. 16(3).
- 김구 · 한기민. (2012). 경찰공무원의 감정노동이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향. 「한국사회와 행정연구」. 22(4)
- 김구 · 한기민. (2011). 경찰조직의 사회적 자본이 직무성과에 미치는 영향. 「지방정부연구」. 15(4)
- 김병섭. (1994). 경찰공무원의 스트레스와 심리적 탈진. 「한국행정연구」. 3(4): 129
- 김보환. (2001). 경찰공무원의 직무만족에 관한 연구. 「한국공안행정학회보」. 11. 39-69
- 김상균. (2011). 전의경제도의 문제점과 개선방안에 관한 연구. 「경찰학논총」. 6(1). 265-283
- 김상균. (2011). 전의경제도의 쟁점과 개선방향. 「국가인권위원회 전의경제도의 문제점 및 개선방향에 관한 토론회」. 1-28

- 김성수. (2006). 지방정부의 시장지향성과 조직성과의 관계성, 그리고 조절변수에 관한 연구. 「한국지방자치학회보」. 18(4) : 54-55
- 김순양 외 2명. (2002). 일선 경찰공무원의 직무스트레스 수준 및 유발요인 분석. 「행정논총」. 40(1).
- 김시영·김규덕. (1996). 지방정부의 공공서비스의 성과모형에 관한 연구. 「지방자치연구」. 8(3). 122-144.
- 김종임 외 2명. (2008). 군생활 적응 향상 프로그램이 전의경의 스트레스, 우울, 자살생각, 자아존중감, 군생활 적응에 미치는 효과. 「기본간호학회지」. 15(3): 387-394
- 김진혁. (2009). 민간영역과의 공조에 의한 경비경찰 효율화에 관한 연구. 「한국경호경비학회지」. 20: 119-140
- 김충남. (2005). 경찰학개론. 박영사. 413
- 김혜숙 외 2명. (2003). 경찰공무원의 직무스트레스 비교분석 및 스트레스 관리 프로그램 개발 연구. 치안연구소 연구보고서: 15-17
- 문유석. (2010). 경찰관 직무스트레스 수준과 영향요인. 「지방정부연구」. 14(4): 41-42.
- 박경래 외 3명. (2009). 집회·시위에 대한 경찰대응 기준과 개선방안. 「한국형사정책연구원 연구총서」. 13: 1-160
- 박경래. (2011). 군복무중 사망시 국가배상책임 문제. 「국가인권위원회 전의경제도의 문제점 및 개선방향에 관한 토론회」. 39-47
- 박선영. (2010). 경찰내부 고객만족도 영향요인 분석. 「정부학연구」. 16(1). 99-116
- 박성수. (2002). 경찰공무원의 스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국공안행정학회보」. 13-17

- 박순애 · 오현주. (2006). 성과지향적 조직문화와 조직효과성. 「한국행정학회」. 2006(0). 1-24
- 박주상 · 조호대. (2011). 수사경찰의 멘토링이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국경찰학회보」. 13(3). 3-23
- 백창현. (2008). 「경찰의 직무스트레스 유발요인에 관한 연구」. 치안정책연구소 책임보고서. 치안정책연구소 정책기획연구실.
- 송기춘. (2005). 전의경의 역할과 인권. 인권실천시민연대 경찰개혁연속정책토론회 제 4차 발표자료집. 30-31
- 신성원. (2010). 경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국치안행정논집」. 7(2): 138-139
- 신성원. (2008). 경찰공무원의 스트레스 및 사회적 지지가 음주행위에 미치는 영향. 「한국경찰학회보」. 10(2).
- 신성원. (2007). 경찰공무원의 일상적, 직업적 경험이 스트레스 수준에 미치는 영향. 원광대학교 대학원 박사학위논문: 23-24
- 심기섭 · 최도림. (2007). 공무원의 직무태도와 조직시민행동에 관한 연구. 「사회과학연구」. (18). 53-79
- 안경섭 · 윤미정. (2009). 공공기관의 혁신활동의 방향성과 조직성과의 관계. 「한국정책과학회보」. 13(1)
- 양건모 · 최순영 · 조영미. (2010). 공직내 인사상 성차별 인식이 직무태도에 미치는 영향. 「한국행정학회」. 1-22
- 오동석. (2011). 전의경제도가 폐지되어야 하는 이유. 「국가인권위원회 전의경제도의 문제점 및 개선방향에 관한 토론회」. 49-57
- 오성희. (2010). 「경찰의 스트레스와 직무만족도 및 직무성취도 관련 변인 분석」. 인하대학교 교육대학원 교육학과 석사학위논문.

- 오시영·조태준. (2009). 조직효과성 제고를 위한 정부의 조직 이미지에 관한 연구. 한국행정연구원 : 39-40
- 우제태. (2007). 일선경찰의 직무스트레스와 직무만족의 관계에 관한 실증분석. 「한국공안행정학회보」. 27.
- 유영현. (2009). 해양경찰공무원의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 「한국인적자원관리연구」. 16(4)
- 유영현(2). (2009). 경찰공무원의 직무스트레스와 조직몰입과의 관계: 해양경찰공무원과 경찰공무원간의 비교. 「한국자치행정학회보」.
- 유재두. (2011). 경찰공무원의 구성원역라이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 「사회과학연구」. 18(1): 153-154
- 유태용. (2005). 「산업 및 조직심리학」. 시그마프레스. 511
- 육성필. (2011). 복무부적합 및 부적응자 관리를 위한 제언. 「국가인권위원회 전의경제도의 문제점 및 개선방향에 관한 토론회」. 35-38
- 윤현석·이동원. (2013). 해양경찰관의 직무만족 결정요인에 관한 연구. 「한국경찰학회보」. 42. 147-171
- 이병석. (2005). 「우리나라 조직구성원들이 인식한 CEO의 리더십 스타일이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구」. 한남대학교 대학원 박사학위 논문: 47-52
- 이도조. (2004). 「경찰관 직무스트레스 요인과 사기의 관계에 관한 실증적 연구」. 단국대 박사학위 논문: 13, 32-34
- 이상원·주재진(2010). 경찰공무원의 가치체계와 직무태도의 관계에서 입직동기의 매개효과. 「한국경찰학회보」. 12(4). 145-171
- 이영철. (2011). 전의경 구타 가혹행위 근절 대책. 「국가인권위원회 전의경제도의 문제점 및 개선방향에 관한 토론회」. 59-61

- 이장희 외 2명. (2011). 경찰관의 직무스트레스가 행복감에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국경찰연구」. 10(3)
- 이종목. (1989). 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책. 성원사 : 24
- 이창무. (2008). 집회시위 대응을 위한 경찰력 동원이 범죄발생에 미치는 영향분석. 「형사정책」. 20(1): 229-252
- 이창한. (2006). 경찰관의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 「한국 경찰학회보」. 12.
- 이한일. (2004). 「여성공무원의 직무스트레스 요인이 조직성장에 미치는 영향」. 아주대학교 공공정책대학원 석사학위논문.
- 이환범 · 이수창. (2006). 경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구. 「한국조직학회보」. 3(2)
- 임경호 · 홍진배. (2012). 경찰관의 여가시간 중 스포츠활동 참여만족이 직무태도에 미치는 영향. 「여가웰니스학회지」. 3(2). 57-63
- 장경숙. (2008). 신세대병사의 자아존중감과 스트레스가 군 생활 적응에 미치는 영향. 숭실대학교 석사학위논문.
- 전영한. (2005). 공공조직의 목표보호성: 개념, 측정 그리고 타당화. 「한국행정학회보」, 38(5): 49-51.
- 전용선 외 4명. (2009). 「경비」. 중앙경찰학교. 2-4
- 전용선. (2010). 경비경찰 역사 및 활동에 대한 소고. 「경찰연구논집」. 7: 23-45
- 주혜은 · 손정민. (2010). 일부지역 경찰공무원의 직무스트레스 정도에 따른 건강관련 형태 및 영양소 섭취량에 관한 연구. 「한국식품영양과학회지」. 39(4)
- 최무현 · 조장현. (2013). 공무원의 공공봉사동기와 직무태도에 관한 실증적 연구. 「지방정부연구」. 17(1). 343-366

- 최응렬a. (2011). 전의경에 대한 구타 가혹행위의 원인 및 사례. 「국가인권위원회 전의경제도의 문제점 및 개선방향에 관한 토론회」. 31-34
- 최응렬b. (2011). 전의경 자살예방 대책에 관한 연구. 「동국대학교 사회과학연구」. 18(1): 69-88
- 최천근. (2011). 행정관리가 경찰성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 「한국행정학회보」. 45(2):354
- 하상균. (2011). 경찰 사회자본이 직무만족과 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국행정학회 하계학술대회 발표논문집」. 1-30
- 한상암. (2004). 경찰공무원의 스트레스에 관한 연구. 행정논집 제30집 : 213-215
- 한상암. (2008). 우리나라 경찰공무원의 심리적 탈진이 음주 및 흡연 행위에 미치는 영향. 「한국콘텐츠학회논문지」. 8(7).
- 허용훈. (2007). 사회자본과 지역경찰활동의 성과: 경찰관의 인식을 중심으로. 「지방정부연구」. 11(4)

국외문헌

- Allen and Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology. 63:1-18
- Aranya, N., Kushnir, T. & Valency, A. (1986). Organizational Commitment in a Male-Dominated Profession. Human Relation. 38. 433-448
- Arnold, H. J. & Feldman, P.C. (1986). Organizational Behavior. McGraw-Hill Book Company.

- Bateman, T.S. & Strasser, S.A. (1983). A Cross-Lagged Regression Test of the Relationships Between Job Tension and Employee Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 68. 439-445
- Brewer and Seldon. (2000). Why Elephants Gallop: Assessing and Predicting Organizational Performance in Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 10 : 689
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 19. 533
- J.L.Price. (1986). Organizational Effectiveness ; An Inventory of Propositions, Homewood : 174.
- Peterson.M.F. and colleagues. (1995). Role Conflict, Ambiguity, and overload : A 21-nation Study. *Academy of Management Journal*, 38(2) : 429-452
- Rogers. (1990). Performance Management in Local Government, London, Longman: 51.
- Steers, R, M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1). 46-56
- Tsui, A.S., Egan, T.D., & O'Reilly, C.A., III. (1992). Being Different : Relational Demography and Organizational Attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37(4) : 549-580
- W.B.Cannon. (1992). "New Evidence for Sympathetic Control of Some Internal Secretion", *American Journal of Psychiatry*. Vol.2, 15

- Weissenberg, P. & Gruenfeld, L.W. (1968). Relationship Between Job Satisfaction & Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*. 52. 469.
- William, L.J. & Hazer, J.T. (1986). Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models. *Journal of Applied Psychology*. 17.

<부록 - 설문지>

경찰의 직무스트레스가 직무태도에 미치는
영향에 관한 조사

안녕하십니까? 먼저 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주셔서 깊이 감사드립니다.

본 설문은 경비경찰과 전투경찰순경의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향을 측정하고자 작성된 설문지입니다. 이를 통해 조직의 발전을 위한 시사점을 제시하고자 하는데 연구의 목적이 있습니다.

귀하의 응답 내용은 순수하게 연구목적으로만 활용되며, 다른 용도로는 사용되지 않을 것입니다. **모든 내용은 익명으로 처리되며, 응답하신 정보는 절대 비밀이 보장됩니다.**

바쁘신 업무 가운데 본 설문에 응하여 주신데 깊이 감사드리며 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다. 감사합니다.

2013. 11.

연구자 : 서울대학교 행정대학원 석사과정 유재창
연락처 : 010-6815-1718

-----<설문지 작성요령>-----

1. 각 설문항목에 정답이 있는 것이 아닙니다. 각 항목에 대하여 너무 오래 생각하지 마시고 읽고 난 후의 느낌이나 생각을 솔직하게 응답하시면 됩니다.
2. 일반적으로 바람직하다고 생각되는 것을 대답하려 하지 마시고, 귀하의 실제 느낌이나 생각을 사실 그대로 응답해 주시기 바랍니다.
3. 문의사항이 있을 경우에는 위의 연락처로 문의바랍니다.

※ 본 조사의 내용은 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며, 통계 목적 이외에는 사용되지 않습니다.

I. 다음은 직무스트레스에 관한 질문입니다. 귀하의 평소 느낌이나 생각과 일치하는 답에 v표 하여 주시기 바랍니다.

문 항	질문	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 종종 상충되는 요구를 받는 상황에 직면한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 두 세 사람으로부터 서로 상충되는 요구를 받는다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 상황에 따라 다르게 수행되어야 하는 일을 담당하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	담당업무에 대해 분명하게 수립된 사명과 목표가 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 역할을 분명히 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	역할에 대한 나의 책임이 무엇인지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	역할에 대한 책임범위를 분명히 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	책임 정도는 분명하게 정의되어 있다.	①	②	③	④	⑤
9	담당하는 역할의 일부를 줄여야 할 필요성을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 내 역할이 너무 많다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 너무 많은 책임을 지고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나의 업무량은 너무 많다.	①	②	③	④	⑤
13	업무량이 많아서 업무의 질이 방해받고 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 다음은 직무만족에 관한 질문입니다. 귀하의 평소 느낌이나 생각과 일치하는 답에 v표 하여 주시기 바랍니다.

문 항	질문	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 하고 있는 일 자체에 대해서 만족감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 지금 하는 일에 흥미를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 하고 있는 일에 대한 물질·정신적 보상이 적절히 이루어지고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 직장 상사들과 만족스러운 관계를 맺고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 동료들과 만족스러운 관계를 맺고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 조직몰입에 관한 질문입니다. 귀하의 평소 느낌이나 생각과 일치하는 답에 v표 하여 주시기 바랍니다.

문 항	질문	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 현재 근무하는 직장에서 가족애를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 현재 근무하고 있는 직장에 대한 강한 소속감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	현재 근무하는 직장에 대해 정서적으로 강한 애착을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	지금의 직장은 열과 성을 다해 일할만한 가치가 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 조직의 업무수행을 통해 공익실현을 할 수 있다는 점에서 자긍심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

**IV. 다음은 통계분석을 위한 개인특성에 관한 내용입니다. 해당항목에
v표하여 주시기 바랍니다.**

1. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

- ①20세 미만 ②20대 ③30대 ④40대 ⑤50세 이상

2. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ①남 ②여

3. 귀하의 결혼여부는 어떻게 되십니까?

- ①기혼 ②미혼

4. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ①고졸이하 ②전문대졸 ③4년제 대졸 ④대학원졸

5. 귀하의 계급은 어떻게 되십니까?

- ①이경 ②일경 ③상경 ④수경
⑤순경 ⑥경장 ⑦경사 ⑧경위 ⑨경감 이상

6. 귀하의 소속부서는 어떻게 되십니까?

서울지방경찰청 제()기동단 ()기동대/중대

7. 귀하의 입직경로는 어떻게 되십니까?

- ①순경 채용 ②경장 채용 ③경사 채용 ④간부후보생 ⑤경찰대학 ⑥기타
⑦해당없음(귀하가 현재 의무경찰인 경우)

8. 귀하의 가계 월 소득은 어떻게 되십니까?

- ①200만원 이하 ②200~300만원 ③300~400만원 ④400~500만원 ⑤500만원 이상

9. 귀하의 종교는 무엇입니까?

- ①불교 ②기독교 ③천주교 ④무교 ⑤기타종교

※바쁘신 와중에도 성심껏 답변해 주셔서 대단히 감사합니다

ABSTRACT

The Effect of the Job Stress of the Police on the Job Attitude : Comparing Security Police and Auxiliary Police in Seoul Police Agency

Yoo, Jae-Chang

Department of Public Administration

The Graduate School of Public Administration

Seoul National University

The purpose of this study is to analyze the effect of the job stress of the police on the job attitude comparing security police and auxiliary police. Despite big differences among police divisions, existing studies on the police job stress have neglected those differences. This study is meaningful to take those division differences into account and confine the scope of the study to specific division. In addition, this study deals with auxiliary police

in police job stress study as they are very important to deal with increasing assembly and demonstration.

In order to examine the effect of the job stress of the police on the job attitude, a survey was conducted to the security police and auxiliary police in the first riot squad of Seoul police agency. The analysis results are as follows.

First, it was verified that the effect of job stress of security police and auxiliary police on the job attitude is different with that of general police.

Second, it was verified that the security police and auxiliary police have different level of job stress and job attitude. The auxiliary police showed lower level of role excess stress and higher level of role ambiguity stress than those of security police. This might result from the subordinate role of the auxiliary police. Meanwhile, the security police showed lower level of job satisfaction and higher level of organizational commitment than those of auxiliary police. This might result from the difference between the chosen job and military service. The security police have a lot of attachment, sense of belonging, and pride to the police because they chose the police as their job themselves. On the other hands, the auxiliary police have lower level of those feelings as they are doing compulsory military service.

Third, it was verified that the effect of job stress of auxiliary police on the job attitude is different with that of security police. In the case of the security police, role excess stress, role conflict stress, and role ambiguity stress had effect on the job

satisfaction by order. As the security police have much excessive workload and shift work than auxiliary police, role excess stress has the most influence on the job satisfaction. On the other hand, in the case of the auxiliary police, role conflict stress, role ambiguity stress, and role excess stress had effect on the job satisfaction by order. The auxiliary police do not experience of role excess stress as they have not that much workload but do subordinate job. Rather, they suffer from role ambiguity stress because their role is not clear.

Putting the results together, it is desirable to reduce the excessive workload of security police and clarify the role and responsibility of auxiliary police. In addition, it is necessary to offer a job stress releasing program in the police.

Keywords : Police, Security police, Auxiliary police, Job stress,
Job attitude

Student Number : 2012-21995